This is a digital copy of a book that was preserved for generations on library shelves before it was carefully scanned by Google as part of a project to make the world's books discoverable online.

It has survived long enough for the copyright to expire and the book to enter the public domain. A public domain book is one that was never subject to copyright or whose legal copyright term has expired. Whether a book is in the public domain may vary country to country. Public domain books are our gateways to the past, representing a wealth of history, culture and knowledge that's often difficult to discover.

Marks, notations and other marginalia present in the original volume will appear in this file - a reminder of this book's long journey from the publisher to a library and finally to you.

Usage guidelines

Google is proud to partner with libraries to digitize public domain materials and make them widely accessible. Public domain books belong to the public and we are merely their custodians. Nevertheless, this work is expensive, so in order to keep providing this resource, we have taken steps to prevent abuse by commercial parties, including placing technical restrictions on automated querying.

We also ask that you:

+ *Make non-commercial use of the files* We designed Google Book Search for use by individuals, and we request that you use these files for personal, non-commercial purposes.

+ *Refrain from automated querying* Do not send automated queries of any sort to Google's system: If you are conducting research on machine translation, optical character recognition or other areas where access to a large amount of text is helpful, please contact us. We encourage the use of public domain materials for these purposes and may be able to help.

+ *Maintain attribution* The Google "watermark" you see on each file is essential for informing people about this project and helping them find additional materials through Google Book Search. Please do not remove it.

+ *Keep it legal* Whatever your use, remember that you are responsible for ensuring that what you are doing is legal. Do not assume that just because we believe a book is in the public domain for users in the United States, that the work is also in the public domain for users in other countries. Whether a book is still in copyright varies from country to country, and we can't offer guidance on whether any specific use of any specific book is allowed. Please do not assume that a book's appearance in Google Book Search means it can be used in any manner anywhere in the world. Copyright infringement liability can be quite severe.

About Google Book Search

Google's mission is to organize the world's information and to make it universally accessible and useful. Google Book Search helps readers discover the world's books while helping authors and publishers reach new audiences. You can search through the full text of this book on the web at `http://books.google.com/`

JFE
TAY
KGS
V. 1

JFE
JAY
KGS
V. 1

Austria. Gewerbegerichte. Enquête

Sammlung

der

Entscheidungen der k. k. Gewerbegerichte.

Herausgegeben vom k. k. Justizministerium.

I. Band. – Nr. 1 bis 197.

Wien.
Aus der kaiserlich-königlichen Hof- und Staatsdruckerei.
1900.

AUG 18 '69 F. Ho Cor 8 15-69

Alphabetisches Sachregister.

(Die neben den Schlagworten angegebene Zahl bezeichnet die Ordnungsnummer der Entscheidung in der Sammlung).

Abzüge vom Lohne behufs Tilgung von Lebensmittelschulden sind unzulässig ... 7

Accord. Übernahme des Verputzes von Mauerwerk und der Einmauerung von Thür- und Fensterstöcken..... 40

— Mangels besonderer Vereinbarung hat der Übernehmer der Arbeit nur jene Verrichtungen zu versehen, welche herkömmlich einen Bestandtheil der übernommenen Arbeit bilden und in der Regel ohne separate Entlohnung verrichtet werden..178

— Der Accordarbeiter haftet für die mangelhafte Arbeit 176, 178

— Wegen solcher Mängel, die der Arbeitgeber selbst verschuldet hat, darf die Ausfolgung des Arbeitsbuches nicht verweigert werden....167

— Der Accordarbeiter ist nicht verpflichtet, ohne besondere Entlohnung Änderungen oder später bestellte Ergänzungen an der vertragsmäßig ausgeführten Arbeit vorzunehmen, ohne Entschädigung Nacharbeiten vorzunehmen.....179

— Für die durch Übersiedlung des Unternehmers nicht vollendete Accordarbeit ist dem Arbeiter eine angemessene Vergütung zu zahlen..... 75

Accord. Anspruch des Arbeiters auf Entschädigung bei Nichtvollendung der accordierten Arbeit durch Verschulden des Unternehmers.....177

— Unterlassung der Beistellung des Materials bei Accordarbeiten macht den Arbeitgeber ersatzpflichtig 97

Accordarbeiter haben Anspruch auf die gesetzliche Kündigungsfrist..... 95

Advocaten. Vertretung durch Advocaten vor Gewerbegerichten ist ausgeschlossen .. 15

Agenten, siehe Reisende.

Alter. Unfähigkeit zur Kesselwartung infolge vorgeschrittenen Alters.....185

Änderungen an der vereinbarten Accordarbeit müssen besonders entlohnt werden ...179

Arbeit. Mängel der Arbeit verpflichten den Arbeiter zur Entschädigung.....176, 178

Arbeiter. Geschäftsreisende anderer Unternehmungen als der Handelsgewerbe sind nicht als Arbeiter im Sinne des Gew. Ger. G. anzusehen. 42
Siehe auch Hilfsarbeiter.

Arbeitsbestätigung. Im Arbeitsbuch hat der Arbeitgeber zu unterschreiben 116

Arbeitsbestätigung. Die zur Ertheilung der Arbeitsbestätigung erforderlichen Erhebungen hat der Arbeitgeber vorzunehmen 118
— Die Durchstreichung einer infolge Entlassung vorbereiteten, jedoch durch Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses gegenstandslos gewordenen Arbeitsbestätigung ist zulässig 119
Arbeitsbuch. Die Ausfolgung des Arbeitsbuches ist als Entlassung anzusehen 184
— Nichtausfolgung des Arbeitsbuches aus Versehen rechtfertigt nicht die Annahme, dass das gekündigte Arbeitsverhältnis erneuert worden sei 152
— Übernahme des Arbeitsbuches ohne Einsprache enthält keinen Verzicht auf die Entschädigung für die Kündigungsfrist 35
— Muss bei ordnungsmäßiger Lösung des Arbeitsverhältnisses ausgefolgt werden ... 106
— Nichtausfolgung des Arbeitsbuches aus Versehen ist nicht gleichbedeutend mit Verweigerung 169
— Bei Lösung des Arbeitsverhältnisses muss das Arbeitsbuch ausgefolgt werden, eines ausdrücklichen Verlangens des Arbeiters bedarf es nicht 170
— Der Arbeitgeber haftet für die verspätete Aushändigung des Arbeitsbuches durch einen Beauftragten 172
— Wegen solcher Mängel einer Accordarbeit, die der Arbeitgeber selbst verschuldet hat, darf die Ausfolgung des Arbeitsbuches nicht verweigert werden 167
— Die Ausfolgung des Arbeitsbuches darf nicht bis zur Räumung der vom Arbeiter benützten Wohnung verweigert werden 168
Arbeitsbuch. Die Nichtausfolgung und Hinterlegung des Arbeitsbuches bei der Gewerbebehörde infolge Weigerung des Accordarbeiters zur Ausführung der übernommenen Arbeit begründet keine Entschädigungspflicht des Gewerbeinhabers 121
— Die Aufforderung des Arbeitgebers an den excedierenden Arbeiter, sich das Arbeitsbuch bei der Genossenschaft abzuholen, ist keine Verweigerung der Ausfolgung des Arbeitsbuches 117
— Übersendung des Arbeitsbuches an den Vorsteher der Heimatsgemeinde genügt nicht 171
— Bei Unterbrechung (Aussetzen) der Arbeit besteht keine Verpflichtung des Gewerbeinhabers zur Aushändigung des Arbeitsbuches .. 165
— Die Rubriken des Arbeitsbuches sind vom Gewerbeinhaber auszufüllen und zu unterschreiben 116
— Die zur Ertheilung der Arbeitsbestätigung (Ausfüllung der Rubriken des Arbeitsbuches) etwa nöthigen Erhebungen obliegen dem Gewerbeinhaber 118
— Nicht der Tag der Erkrankung, sondern der ordnungsmäßigen Lösung ist als Tag des Abganges in das Arbeitsbuch einzutragen 46
— Es ist unzulässig, im Arbeitsbuch auf eine Arbeitseinstellung als Entlassungsgrund hinzuweisen 164
— Die Durchstreichung einer infolge Entlassung vorbereiteten, jedoch durch Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses gegenstandslos gewordenen Arbeitsbestätigung ist keine unzulässige Eintragung 119

Arbeitsbuch. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, die Ausfolgung eines neuen Arbeitsbuches zu bewirken . 120
— Der Arbeitgeber kann nicht verhalten werden, das Zeugnis in das erst nach dem Austritt neu beschaffte Arbeitsbuch einzutragen 122
— Bei Beurtheilung der Entschädigung wegen Nichtausfolgung darf unter normalen Arbeitsverhältnissen angenommen werden, dass der Hilfsarbeiter im Falle rechtzeitiger Aushändigung des Arbeitsbuches sofort Arbeit erhalten und den seinen Fähigkeiten angemessenen ordentlichen Lohn verdient hätte 170
Arbeitseinstellung. Im Arbeitsbuch darf die Arbeitseinstellung nicht als Entlassungsgrund angegeben werden 164
— Die Drohung der anderen Arbeiter, die Arbeit einzustellen, wenn ein bestimmter Arbeiter nicht entlassen wird, ist kein begründeter Entlassungsgrund 183
Arbeitsmangel. Einverständnis des Arbeiters mit dem Aussetzen wegen Arbeitsmangel 67
— Nach einiger Zeit kann der Arbeiter Arbeit verlangen und, wenn diese nicht gewährt wird, ohne Kündigung austreten 68, 69
— Für die Zeit, da der Arbeiter nicht beschäftigt wurde, steht ihm ein Lohnanspruch nicht zu 69
Arbeitsordnung. Verlautbarung ist wesentlich, damit deren Bestimmungen zum Bestandtheil des Arbeitsvertrages werden 12
— Der bloße Anschlag der Arbeitsordnung im Arbeitslocal genügt nicht, um deren Bestimmungen zu einem Bestandtheile des Arbeitsvertrages zu machen 11
Arbeitsordnung. Verlautbarung durch Vorlesen, Behändigen oder Hinweis genügt 81
— Wird zum Bestandtheil des Arbeitsvertrages, wenn der Arbeiter beim Antritt des Dienstes bestätigt, sie gelesen zu haben und sich ihr zu unterwerfen 80
— Ausschluss der Kündigung durch Unterfertigung der Arbeitsordnung 113
— Behändigung genügt auch dann, wenn der Arbeiter die Sprache, in der die Arbeitsordnung abgefasst ist, nicht versteht 114
— Kündigung an einem bestimmten Tage 153
Arbeitsverhältnis. Nichtausfolgung des Arbeitsbuches aus Versehen rechtfertigt nicht den Schluss auf Erneuerung des Arbeitsverhältnisses 152
— Das Arbeitsverhältnis ist als ein einheitliches aufzufassen (hinsichtlich der Vereinbarung über die Kündigung), wenn auch hinsichtlich Beschäftigung und Lohn eine Änderung eingetreten ist 47
— Umwandlung eines zur Aushilfe begründeten Arbeitsverhältnisses in ein dauerndes 100
— Begründung für bestimmte Zeit 133
— Für die Dauer der Erkrankung eines anderen 134
— Zur Aushilfe 135, 136
— Die unbestimmte Dauer liegt nicht vor, wenn ein Maurer nur zur Ausführung bestimmter kleiner Arbeiten aufgenommen wird 133
Arbeitsvertrag. Wenn der Dienstnehmer nach Ablauf der Kündigungsfrist ohne Auftrag des Dienstgebers in dessen Geschäft erscheint

und Dienste verrichtet, wird dadurch noch keine Erneuerung des Arbeitsvertrages bewirkt 16, 93
Arbeitsvertrag. Bloßer Anschlag der Arbeitsordnung im Arbeitslocal genügt nicht, um sie zum Bestandtheil des Arbeitsvertrages zu machen 11
— Die Verlautbarung der Arbeitsordnung ist ein wesentliches Erfordernis ihrer Rechtsgiltigkeit dem Arbeiter gegenüber 12
— Die Arbeitsordnung wird zum Bestandtheil des Arbeitsvertrages, wenn der Arbeiter beim Antritte des Dienstes schriftlich bestätigt, dass er die Arbeitsordnung gelesen habe 80
— Der Unternehmer haftet für den Lohn der von seinem Partieführer aufgenommenen Hilfsarbeiter 73
— Der Unternehmer haftet dann nicht, wenn der Partieführer die Arbeit selbständig in Accord übernommen hat. 74
— Sicherung durch Caution. . .132
Arbeitsverweigerung kein Entlassungsgrund, wenn sie nachgesehen worden ist.... 11
— kein Entlassungsgrund, wenn die übertragene Arbeit dem Arbeitsvertrag zuwiderläuft..... 85
Arbeitszeit wird in Ermanglung einer Vereinbarung durch den Ortsgebrauch bestimmt. 109
— Die Vorschriften über die Maximalarbeitszeit finden auf den Platzmeister eines Kohlenhändlers keine Anwendung.....142
— Nichteinhalten der bedungenen oder ortsüblichen Arbeitszeit ungeachtet wiederholter Verwarnung berechtigt zur sofortigen Entlassung.....51, 59
— Nichteinhalten der Arbeitszeit durch den Handlungsgehilfen bildet einen Entlassungsgrund 148
Arbeitszeit. Überstunden sind auch dann zu entlohnen, wenn sie mit Übertretung der gesetzlichen Vorschriften gemacht wurden 37
Arbeitszeugnis kann verweigert werden, wenn es der Wahrheit gemäß ungünstig lauten müsste 173
Arbeitszulage. Erkundigungen über die Voraussetzungen .. 34
Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Die Absicht, das Arbeitsverhältnis zu lösen, muss bestimmt erklärt werden 27, 28, 29
— — „Wenn Ihnen die Arbeit nicht passt, können Sie gehen", enthält keine Entlasssung 27
— — „Jetzt sind wir schon fertig", enthält keine Entlassung..... 29
— — Ebensowenig die Aufforderung, nachhause zu gehen und sich auszuschlafen 30
— — „Packen Sie sich sofort aus der Arbeit", enthält die Entlassung..... 85
— — „Wenn Ihnen die Arbeit nicht gefällt" enthält keine Kündigung 101
— — „In 14 Tagen suchen Sie sich einen anderen Platz", enthält eine Kündigung.....103
— — „Wenn es Ihnen hier nicht gefällt, so können Sie sich einen anderen Dienst suchen", enthält keine Kündigung 104
— — Die gesetzlichen Gründe für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses können nicht durch Vertrag vermehrt werden 181
— des Lehrvertrages durch übereinstimmenden Willen beider Theile..... 92
— des Arbeitsverhältnisses. Bei einverständlicher Auflösung besteht kein Anspruch auf

Entschädigung für die Kündigungsfrist 107
Auflösung des Arbeitsverhältnisses infolge Zufalls. Auch wenn der Zufall, der das Aufhören des Gewerbebetriebes verursacht, als höhere Gewalt anzusehen ist, hat der Hilfsarbeiter Anspruch auf Schadloshaltung für den Entgang der Kündigungsfrist 1
— — infolge Zwanges 183
— — durch Kündigung, siehe Kündigung.
— — ohne Kündigung bei Aufnahme zur Probe 24, 25, 26, 44
— — Ein zur Aushilfe für die Dauer der Erkrankung eines anderen Arbeiters aufgenommener Hilfsarbeiter kann ohne Kündigung nicht entlassen werden, solange der Aushilfsgrund noch besteht 106
— — Im Falle provisorischer Aufnahme gegen nachträgliche Beibringung des Arbeitsbuches kann das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung gelöst werden 137
— — Ein nur für bestimmte kleine Arbeiten (Weißigen der Wohnung) begründetes Arbeitsverhältnis endet mit Vollendung der Arbeit und bedarf nicht der Kündigung. 133
— — wegen strafbarer Handlung 86, 191, 192, 193, 194, 195
— — wegen verspäteten Dienstantrittes 17
— — wegen unentschuldigten Ausbleibens 20
— — wegen oftmaligen Blaumachens 21
— — wegen Weigerung, Überstunden zu machen 22
— — wegen beharrlichen Nichteinhaltens der Geschäftsstunden 51, 59
— — vereinzeltes Zuspätkommen ist nicht als beharrliche Pflichtvernachlässigung anzusehen 52
Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen wiederholter Weigerung des Hilfsarbeiters, ihm übertragene Arbeiten zu verrichten 55
— — wegen Einstellung der Arbeit infolge eines Wortwechsels einige Stunden vor Feierabend 56
— — wegen unbefugten Verlassens der Arbeit . 2, 4, 53, 56, 196, 197
— — wegen grober Beleidigung des Directors 60
— — wegen grober Beleidigung der Frau des Arbeitsgebers . 61
— — wegen Bedrohung mit Thätlichkeiten 63
— — wegen beiderseitiger Beleidigungen 65
— — wegen grober Ehrenbeleidigung durch grundlose Beschuldigung mit Diebstahl .. 146
— — wegen Unfähigkeit zur Arbeit .. 185, 186, 187, 188, 189
— — In der Aufforderung eines Arbeiters an die übrigen, sich um bessere Dienstplätze umzusehen, liegt kein Grund zur sofortigen Entlassung ... 57
— — Unterlassene Anzeige von dem pflichtwidrigen Verhalten eines Mitarbeiters bildet keinen Entlassungsgrund ... 58
— — wegen erheblicher Verzögerung der Auszahlung des Lohnes 66
— — wegen Mangel an Arbeit 67, 68, 69
— — Trotz Einverständnis über das Aussetzen der Arbeit kann der Arbeiter Entschädigung begehren, wenn nach einiger Zeit keine Arbeit geboten wird 68
— — Entschädigung gebürt nur für die Kündigungsfrist . 69
— — Entschädigung gebürt nicht, wenn die Arbeit wegen nothwendiger Reparaturen ausgesetzt werden muss 88
— — Nichtausfolgung des Arbeitsbuches aus Versehen rechtfertigt nicht den Schluss

auf Erneuerung des Arbeitsverhältnisses 152
Ausbleiben von der Arbeit, Entlassung wegen 20
— — muss entschuldigt werden 53
Siehe auch Auflösung.
Ausfolgung des Arbeitsbuches ist als Entlassung anzusehen. 184
Siehe auch Arbeitsbuch.
Aushilfe. Ein für die Dauer der Erkrankung eines Hilfsarbeiters aufgenommener Aushelfer kann nicht ohne Kündigung entlassen werden, wenn der Aushilfegrund noch fortdauert..... 106
— Ein anfänglich nur zur Aushilfe aufgenommener Arbeiter wird, sobald der Grund der Aushilfe weggefallen ist, durch seine Weiterverwendung im Gewerbe dauernd in Arbeit übernommen und erlangt dadurch Anspruch auf Kündigung..... 100
— Lohn eines zur Aushilfe aufgenommenen Gehilfen 39
— Die Aufnahme „zur Aushilfe" ändert nichts an der gesetzlichen Kündigungsfrist, falls der Zeitpunkt, wann die Aushilfe enden soll, nicht genau bestimmt ist..... 86
— Im Falle der Aufnahme für die Dauer der Erkrankung eines bestimmten anderen Arbeiters endet das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung mit der Genesung des anderen Arbeiters 134
— Eine nur zur Aushilfe aufgenommener und demzufolge auch nur nach Maßgabe des Bedarfes an einzelnen Tagen der Woche beschäftigte Wäscherin hat keinen Anspruch auf Kündigung 135
Aushilfscondition der Buchdrucker beinhaltet Recht zur Auflösung ohne Kündigung. 136
Aushilfskellner. Lohnanspruch. 141
Ausschließung der Kündigung liegt nicht in der Erklärung, dass der Arbeiter bloß bedingungslos aufgenommen werde 138
Siehe auch Kündigung.
Aussetzen der Arbeit. Wenn sich der Hilfsarbeiter damit einverstanden erklärt hat, kann er nicht nachträglich Entschädigung verlangen..... 67
— Er kann nach angemessener Zeit Arbeit beziehungsweise Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist verlangen .. 68
— Eine durch nothwendige Reparaturen veranlaßte ein bis zweitägige Arbeitspause berechtigt nicht, das Arbeitsverhältnis für gelöst zu betrachten 88
— Arbeitsbuch braucht nicht ausgefolgt zu werden 165
Austreten durch Ansichnehmen des Arbeitsbuches..... 31
— des Hilfsarbeiters wegen Mangels an Arbeit..... 153
Siehe auch Auflösung.

Barzahlung des Lohnes. Abzüge behufs Tilgung von Lebensmittelforderungen eines Kaufmannes sind unzulässig..... 7
Bauarbeiter. Umfang des Begriffes gewerblicher Hilfsarbeiter..... 160, 161, 162
Bauschreiber. Hat keinen Anspruch auf Entlohnung von Überstunden, wenn eine nach Stunden bestimmte Dauer der Arbeitszeit weder bedungen noch ortsüblich ist..... 38
— Nachlässigkeit bei der Führung von Wochenlisten berechtigt zur Verweigerung eines günstigen Zeugnisses . 173
Bauzeichner, die bloß zum Copieren von Plänen und zur Zusammenstellung der Wochenlisten verwendet werden, sind als Hilfsarbeiter anzusehen 130

Beharrliches Vernachlässigen der Pflichten als Entlassungsgrund liegt nicht vor, wenn der Arbeiter vereinzelt zu spät kommt 52

Berufungsverfahren. Für die Bewertung des Streitgegenstandes im Berufungsverfahren sind die im Berufungsverfahren vorgenommenen Feststellungen maßgebend 123

— Im Falle der Berufung gegen ein gewerbegerichtliches Urtheil in Säumnisfällen ist neues thatsächliches Vorbringen und Einwendungen gegen das von der nicht säumigen Partei in erster Instanz Vorgebrachte ausgeschlossen 124

— Im Verfahren vor dem Berufungsgerichte finden die Vorschriften der C. P. O. über das Vorverfahren keine Anwendung 164

Bestimmtheit der Erklärung bei Kündigung oder Entlassung 27, 28, 29, 30, 85, 101, 103, 104

Betriebsstätte, für welche die Arbeiten zu leisten sind, ist maßgebend für örtliche Zuständigkeit 125

— in welcher die Arbeiten geleistet werden 126

Betrug durch Übervortheilung der Gäste berechtigt zur Entlassung des schuldtragenden Schankgehilfen 194

Bevollmächtigter. Abschluss des Arbeitsvertrages durch den Partieführer verpflichtet den Unternehmer 73

— dann nicht, wenn der Partieführer die Arbeit selbständig in Accord übernommen hat. 74

Bewertung des Streitgegenstandes im Berufungsverfahren 123

Blaumachen. Entlassung wegen 21

Bohrist. Der als Bohrist aufgenommene Arbeiter ist Hilfsarbeiter und nicht Taglöhner 111

Buchdrucker. Bei Aufnahme in Aushilfscondition besteht kein Anspruch auf Kündigung 136

Caution. Streitigkeiten über die Rückgabe einer Caution gehören vor das Gewerbegericht.
Die Caution ist zurückzustellen, wenn feststeht, dass keine Verpflichtung mehr existiert, für die sie zu haften hätte. Der Nachweis einer solchen Verpflichtung ist Sache des Cautionsempfängers 132

Compensation zwischen dem Schadenersatzanspruch des Arbeitgebers und dem Ersatzanspruch des Hilfsarbeiters 90

Concurs. Zur Entscheidung über Streitigkeiten zwischen den Arbeitern und dem Concursmasseverwalter aus dem für Rechnung der Masse fortgesetzten Arbeitsverhältnisse ist das Gewerbegericht zuständig 82

Dampfkessel. Der Kesselwärter kann ungeachtet günstiger Prüfungs- und Verwendungszeugnisse wegen Unfähigkeit entlassen werden 185

Diäten. Bei Reisenden bilden die Diäten einen Theil der vertragsmäßigen Entlohnung 78

Diebstahl. Wenn nachträglich bekannt wird, dass der Hilfsarbeiter wegen Diebstahls verurtheilt worden ist, kann er wegen Vertrauensunwürdigkeit entlassen werden 86

— Die Entlassung wegen Diebstahls kann auch dann erfolgen, wenn eine Verfolgung wegen Unterlassung der Strafanzeige und nachträglicher Schadensgutmachung nicht eintritt 191

Diebstahl. Entlassung eines Nachtwächters wegen versuchter Verleitung zu Kohlendiebstählen 193
Dienstbotenstreitigkeiten. Für Dienstbotenstreitigkeiten ist das Gewerbegericht nicht zuständig 128
Dienstzeugnis, siehe Zeugnis.
Drohung mit Thätlichkeiten, Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen 63

Ehrenbeleidigung. Entlassung wegen grober Beleidigung des Directors 60
— Der Frau des Arbeitgebers .. 61
— Ungehörige Äußerungen bilden an sich keine Ehrenbeleidigung 62, 64
— Beiderseitige Ehrenbeleidigung 65
— Grobe Beschimpfung eines anderen Handlungsgehilfen bildet einen Entlassungsgrund 144
— Eine grundlose Beschuldigung mit Diebstahl bildet eine grobe, zur Auflösung des Dienstverhältnisses berechtigende Ehrenbeleidigung 146
Ehrverletzung. Derbe ungehörige Reden des Principals wider den Handlungsgehilfen bilden an und für sich keine schwere Ehrverletzung. 145
Einstellen der Arbeit vor Feierabend ist unbefugtes Verlassen der Arbeit 56
Siehe auch Arbeitseinstellung.
Eintragung, unzulässige in das Arbeitsbuch. Hinweis auf Strike als Entlassungsgrund. 164
Entlassung. Die Erklärung des Arbeitgebers oder seines Bevollmächtigten dem Arbeiter gegenüber, es sei für ihn keine Arbeit da, er möge sich anderswo umsehen, ist einer sofortigen Entlassung gleichzuhalten 12
— Die Äußerung „Wenn Ihnen die Arbeit nicht passt, können Sie gehen" enthält keine Entlassung 27
Entlassung. Die Äußerung: „Jetzt sind wir schon fertig" enthält keine Entlassung ... 29
— Ebensowenig die Aufforderung, nach Hause zu gehen und sich auszuschlafen 30
— „Gehen Sie hin, wohin Sie wollen", keine Entlassung .. 32
— In der Aufforderung an den Arbeiter, der gekündet hat, auszusetzen oder sich das Buch zu holen, liegt die Entlassung 33
— „Packen Sie sich sofort aus der Arbeit" enthält die Entlassung 85
— Durch Ausfolgung des Arbeitsbuches 82
— liegt nicht vor, wenn der Arbeiter selbst das Arbeitsbuch verlangt und es ihm ausgefolgt wird 31
— Wenn die Entlassung sofort vom Gewerbeinhaber widerrufen und ordnungsmäßig gekündigt wird, kann der Arbeiter nicht sofort die Arbeit verlassen und Ersatz begehren 101
— Nach der Entlassung ist der Arbeiter nicht verpflichtet, der Aufforderung, durch 14 Tage die Arbeit fortzusetzen, Folge zu leisten 81
— ohne vorausgehende Kündigung bei Aufnahme zur Probe 24, 25, 26
— Auch wenn die Kündigung ausgeschlossen ist, muss dem zur Arbeit erschienenen Maurer der ganze Tag vergütet werden 163
Entlassungsgründe. Die gesetzlichen Entlassungsgründe können nicht durch Vertrag vermehrt werden 181
— Sie sind im Gesetze taxativ angeführt 182, 183
— Durch höhere Gewalt bewirktes Aufhören des Gewerbebetriebes ist kein Entlassungsgrund 1

Entlassungsgründe. Androhung der Arbeitseinstellung durch die anderen Arbeiter ist kein gerechtfertigter Entlassungsgrund ... .183
Entlassung. Langsamkeit und geringe Leistungsfähigkeit des Arbeiters bilden keinen Grund zur Entlassung ohne Kündigung 186
— Wegen mangelhafter Ausführung einer Arbeit am ersten Arbeitstage kann nicht ohneweiters auf Unfähigkeit des Hilfsarbeiters zu der vereinbarten Arbeit geschlossen werden 187
— Es ist kein Entlassungsgrund, wenn sich der Arbeiter in einem zum Teigan-machen bestimmten Geschirre die Füße wäscht 106
— wegen Beleidigung, siehe Ehrenbeleidigung.
— wegen strafbarer Handlung. Fälschliche Eintragungen des Hilfsarbeiters im Lohnverrechnungsbuche berechtigen den Unternehmer zur sofortigen Entlassung des Hilfsarbeiters 192
— — Wenn der Nachtwächter trotz Verbotes Unberechtigten gestattet, von dem seiner Bewachung unterstellten Kohlenlager Kohlen zu nehmen, so liegt zur Entlassung berechtigende Verleitung zu Kohlendiebstählen vor 193
— — eines Schankgehilfen wegen Übervortheilung der Gäste 194
— — Auftragwidriges Herausnehmen von Pölzungen eines Canalschachtes durch den Hauptgerüster bildet einen Entlassungsgrund 195
— — wegen Diebstahls ist zulässig, auch wenn die gerichtliche Verfolgung wegen Unterlassung der Strafanzeige und nachträglicher Schadensgutmachung ausgeschlossen ist.....191
Entlassung wegen Trunksucht .190
— wegen verspäteten Dienstantritts 17
— wegen unentschuldigten Ausbleibens von der Arbeit.....20, 21
— wegen Weigerung, Überstunden zu machen 22
— wegen unbefugten Verlassens der Arbeit 2, 4, 190, 196, 197
— des Handlungsgehilfen wegen ungerechtfertigter Unterbrechung der Dienstleistung. Verwirkung des Vertrauens des Principals...147
— — wegen wiederholter Nichtbefolgung der Anordnung des Geschäftsinhabers.149
— wegen Unfähigkeit zur Arbeit..... ..188, 189
— wegen Unfähigkeit infolge höheren Alters.....185
— eines Kutschers wegen Betreibens von Fuhrwerksgeschäften auf eigene Rechnung 50
— wegen Vertrauensunwürdigkeit 86
— des Handlungsgehilfen wegen Untreue.....149
— Das Verschweigen der von einem anderen Handlungsgehilfen vertraulich mitgetheilten, von ihm begangenen Unterschlagung bildet an und für sich keinen Grund zur sofortigen Entlassung 143
— Anspruch wegen Entlassung gegen den Partieführer 180
— Infolge Zwanges durch die anderen Arbeiter 183
Entlohnung, siehe Lohn.
Entschädigung des Arbeiters wegen Nichtvollendung der accordierten Arbeit 177
— wegen vorzeitiger Entlassung. Im Falle der Kündigung mit einer kürzeren als der gesetzlichen oder vertragsmäßigen Kündigungsfrist kann der Arbeiter nicht

Entschädigung, sondern nur Zuhaltung des Vertrages verlangen 83
Entschädigung wegen grundloser Entlassung umfasst zum mindesten den Lohn für einen vollen Arbeitstag, auch wenn die Kündigung ausgeschlossen war, sofern der Arbeiter zur Arbeit erschienen ist 163
— wegen vorzeitiger Entlassung hat sich auch auf die Vergütung des durch den Entgang einer Naturalwohnung verursachten Schadens zu erstrecken 157
— wegen Nichtbeschäftigung der Arbeiter 153
— Der Reisende ist zu entschädigen, wenn er durch ungenügende Verwendung und anderweitige Beschäftigung an seiner Provision verkürzt wird 159
— des Arbeitgebers durch den Gehilfen, wenn dieser eine unbrauchbare Arbeit liefert. Mangelhaftigkeit des Materials entschuldigt nicht, wenn der Arbeiter den Besteller nicht darauf aufmerksam gemacht hat 176, 178
— wegen Entlassung, siehe Entlassung.
— wegen vorzeitiger Kündigung, siehe Kündigung.
— wegen Nichtausfolgung des Arbeitsbuches, siehe Arbeitsbuch.
Erdarbeiter. Mit dem Abladen und Anschütten von Erde gegen Taglohn beschäftigte Arbeiter sind nicht als gewerbliche Hilfsarbeiter anzusehen 161
Ergänzungen an der vereinbarten Accordarbeit müssen besonders entlohnt werden . 179
Erlernung der Arbeit, Lohnanspruch 43, 44

Fälschliche Eintragungen im Lohnverrechnungsbuche berechtigen zur sofortigen Entlassung des Hilfsarbeiters .. 192
Fortsetzung der Arbeit durch kürzere Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist nicht als stillschweigende Verlängerung anzusehen ... 93

Gehalt. Der Reisende hat Anspruch auf Gehalt für die Kündigungszeit nur dann, wenn er während dieser Zeit den vereinbarten Dienstverpflichtungen nachkommt ... 36
Gerüster ist gewerblicher Hilfsarbeiter 162
— kann entlassen werden, wenn er auftragswidrig die Pölzungen eines Canalschachtes herausnimmt 195
Geschäftsreisende, siehe Reisende.
Geschäftsstunden. Beharrliches Nichteinhalten der Geschäftsstunden berechtigt zur Entlassung 51, 59

Handlungsgehilfe. Der Reisende eines Tuchfabrikanten ist bezüglich der Kündigung nach Handelsrecht zu beurtheilen 36
— Die Verkäuferin in einem Handelsgewerbe ist Handlungsgehilfin 48
— Ratencassiere sind als Handlungsgehilfen anzusehen ... 124
— Reisen, die in Privatangelegenheiten unternommen wurden, berechtigen nicht zu Ansprüchen an den Principal, auch wenn gelegentlich Geschäfte gemacht wurden 23
— Nichteinhalten der Arbeitszeit durch den Handlungsgehilfen trotz Verwarnung bildet einen Entlassungsgrund 51, 148
— Wiederholte Nichtbefolgung der Anordnung des Geschäftsinhabers berechtigt zur vorzeitigen Entlassung. Das Zurückbehalten eincas-

sierter Beträge kann als Untreue ausgelegt werden 149
Handlungsgehilfe. Entlassung wegen ungerechtfertigter Unterbrechung der Dienstleistung. Verwirkung des Vertrauens des Principals 147
— Das Verschweigen der von einem anderen Handlungsgehilfen vertraulich mitgetheilten, von ihm begangenen Unterschlagung bildet an und für sich keinen Grund zur sofortigen Entlassung...143
— Beschimpfung eines anderen Gehilfen im Geschäfte (Buchhalters) durch einen Handlungsgehilfen bildet einen Entlassungsgrund 144
— Derbe ungehörige Reden des Principals wider den Handlungsgehilfen bilden an und für sich keine schwere Ehrverletzung 145
— Der Commis, dem gekündet wurde, kann sich an einigen Tagen in der Woche auf einige Stunden entfernen, um eine andere Stelle zu suchen 150
Handelsreisende. Privatreisen berechtigen nicht zum Anspruch auf Diäten und Reisekosten, wenn auch diese Reisen dazu benützt wurden, um im Geschäfte des Principals thätig zu sein. 23
Siehe auch Reisende.
Heimatsgemeinde. Übersendung des Arbeitsbuches an die Heimatsgemeinde genügt nicht 171
Hilfsarbeiter. Ob ein Bediensteter Hilfsarbeiter oder Dienstbote sei, ist im einzelnen Falle zu bestimmen..128
— Kutscher einer Fabrik sind Hilfsarbeiter.....128
— Ebenso Küchenmädchen eines Restaurants 129
— Bauzeichner eines Baumeisters 130
Hilfsarbeiter. Ziegelträger sind nicht als gewerbliche Hilfsarbeiter anzusehen 160
— Erdarbeiter sind nicht Hilfsarbeiter 161
— Gerüster sind Hilfsarbeiter..162
Hinterlegung des Arbeitsbuches bei der Gewerbebehörde im Falle nicht ordnungsmäßiger Lösung des Arbeitsverhältnisses ist zulässig 117, 121
— — sonst genügt Übersendung an den Gemeindevorsteher nicht 171
— — Die Verjährung des Entschädigungsanspruches beginnt nicht schon mit der Hinterlegung 164
Höhere Gewalt befreit nicht von der Pflicht zur Schadloshaltung für entgangene Kündigungsfrist 1

Kellnerin. Die Caution ist zurückzustellen, wenn feststeht, dass keine Verpflichtung mehr besteht. Der Nachweis einer solchen Verpflichtung ist Sache des Cautionsempfängers 132
Kesselwärter. Unfähigkeit zur Kesselwartung beruhend auf Kurzsichtigkeit, Schwerhörigkeit und Schwerfälligkeit infolge höheren Alters .185
Köchin eines Gastwirtes ist als gewerbliche Hilfsarbeiterin anzusehen 45
— Küchenmädchen in einem Restaurant sind gewerbliche Hilfsarbeiter.....129
Krankheit begründet nur eine Unterbrechung, nicht aber die Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Bei Auflösung während oder nach der Erkrankung ist nicht der Tag der Erkrankung, sondern der Tag der ordnungsmäßigen Lösung des Arbeitsverhältnisses als Tag des Abganges in das Arbeitsbuch einzutragen..... 46

Krankheit. Während der vier ersten Krankheitswochen ist eine Kündigung durch den Unternehmer unzulässig 3
— als Grund für das Ausbleiben von der Arbeit muss vom Arbeiter nachgewiesen oder doch glaubhaft gemacht werden 190
Küchenmädchen eines Restaurants gehören zum gewerblichen Hilfspersonal 129
Kündigung. Die Bestimmungen über die Kündigung finden auf Stückarbeiter Anwendung 95
— bei Handlungsgehilfen 48
— bei einem Ratencassier 124
— Ausschließung durch Vereinbarung 19, 49, 102
— Ausschließung bei Vereinbarung einer Probezeit .. 25, 26
— Im Falle provisorischer Aufnahme gegen nachträgliche Beibringung des Arbeitsbuches kann das Arbeitsverhältnis ohne vorausgehende Kündigung gelöst werden 137
— Die Äußerung des Arbeitgebers, den Hilfsarbeiter bloß bedingungslos aufzunehmen, kann nicht als Vereinbarung des Ausschlusses der Kündigungsfrist aufgefasst werden 138
— Stillschweigende Ausschließung durch Bezugnahme auf frühere Vereinbarung 96
— Eine in früheren Fällen vereinbarte achttägige Kündigungsfrist gilt nicht für spätere Fälle 94
— Ausschließung durch Unterfertigen der Arbeitsordnung 113
— durch Empfangnahme der in deutscher Sprache abgefassten Arbeitsordnung durch einen dieser Sprache nicht mächtigen Arbeiter ... 114
— Ein zur Verrichtung bestimmter kleiner Arbeiten begründetes Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung mit Fertigstellung der Arbeit. 133
Kündigung. Wenn auch Ausschließung der Kündigung vereinbart ist, muss dem zur Arbeit erschienenen Arbeiter der ganze Tag vergütet werden 163
— Die Vereinbarung über die Kündigung wird durch Änderung der Beschäftigung und des Lohnes nicht alteriert .. 47
— kann auch durch schlüssige Handlungen erfolgen 18
— Wenn die Entlassung sofort widerrufen und ordnungsmäßig gekündigt wird, besteht die Kündigung zu Recht. 101
— muss einen bestimmten Endtermin enthalten 79
— Eine an alle Arbeiter eines Unternehmens gerichtete Kündigung gilt nur für die anwesenden Arbeiter 79
— muss bestimmt und verständlich ausgesprochen werden. „Wenn Ihnen die Arbeit nicht gefällt, können Sie weggehen", enthält keine Kündigung 100
— Die Worte: „In 14 Tagen wird keine Arbeit sein", enthalten keine Kündigung 35
— „In 14 Tagen suchen Sie sich einen anderen Platz", enthält eine Kündigung 103
— „Wenn es Ihnen hier nicht gefällt, so können Sie sich einen anderen Dienst suchen", enthält keine Kündigung 104
— Die gesprächsweise Mittheilung, dass in 14 Tagen alle gehen werden, ist keine Kündigung 151
— Die sofortige Berichtigung einer sprachlich falsch ausgedrückten Kündigung ist keine Änderung derselben. Der Arbeiter, dem gekündigt wird, kann demnach aus der ersten Erklärung keine Rechte ableiten 105

Kündigung. Die Kündigung ist ordnungsmäßig, wenn sie infolge Äußerungen des Arbeiters, dass er von einer Kündigung nichts wisse, außer Zweifel gestellt wurde, doch erst von diesem Tage an zu rechnen 156
— Die Zurücknahme einer ordnungsmäßig gegebenen Kündigung nicht gegenüber dem Arbeiter, sondern einer dritten Person ist ohne rechtliche Wirkung 87
— Die von einem Platzmeister an zwei mit der Arbeit innehaltende und bei einem Ofen sich wärmende Hilfsarbeiter gerichteten Worte: „Wenn Ihr nicht arbeiten wollt, so bekommt Ihr am Samstag Eure Arbeitsbücher" enthalten keine Aufkündigung . 154
— Die von einem zur Kündigung nicht berechtigten Platzmeister ertheilte Kündigung ist nur dann wirksam, wenn sie infolge Auftrages des Unternehmers oder seines Stellvertreters gegeben wurde und der Arbeiter keinen Grund hatte, an der Ertheilung des Auftrages zu zweifeln 155
— Wenn nach der Arbeitsordnung nur an einem bestimmten Tage der Woche gekündigt werden kann, gebürt die Lohnentschädigung vom Tage des Austrittes bis zu dem in der Arbeitsordnung für die Kündigung festgesetzten Tage und von da ab bis zum Ablauf der Kündigungsfrist 153
— Vorzeitige Entlassung des Arbeiters nach dessen Kündigung 33
— während der vier ersten Krankheitswochen ist nicht zulässig 3
— Bei Berechnung der Kündigungsfrist ist der Tag der Kündigung nicht mitzurechnen 16
Kündigung. Wenn dem Arbeiter mit einer kürzeren als der gesetzlichen oder vertragsmäßigen Kündigungsfrist gekündet wird, kann er nur die Zuhaltung des Arbeitsvertrages für den restlichen Theil der Kündigungsfrist, nicht aber Entschädigung verlangen 83
— Der Handlungsgehilfe, dem gekündet wird, kann sich an einigen Tagen in der Woche entfernen, um eine andere Stelle zu suchen 150
— Wegen Rücktrittes des Principals vor dem Antritt des Dienstes durch den Handlungsgehilfen ist Schadenersatz wegen Entganges der Kündigungsfrist zu leisten . 87
— In der Annahme des rückständigen Lohnes bei der Entlassung liegt nicht der Verzicht auf die Entschädigung für den Entgang der Kündigungsfrist 24
— Die Erklärung, keine weiteren Forderungen zu haben, enthält einen Verzicht auf Entschädigung 76
— Übernahme des Arbeitsbuches enthält keinen Verzicht auf die Entschädigung wegen Entganges der Kündigungsfrist 35
— Bei einverständlicher Auflösung des Arbeitsverhältnisses besteht kein Anspruch auf Entschädigung für die Kündigungsfrist 107
Kurzsichtigkeit eines Kesselwärters 185
Kutscher sind nicht als Dienstboten anzusehen, wenn die Arbeitsordnung der Fabriksunternehmung sie zu den Hilfsarbeitern rechnet 128
— Aushilfsweise Verwendung während der Erkrankung eines bestimmten anderen .. 135

Kutscher. Wenn der Kutscher trotz Verbotes für dritte Personen auf eigene Rechnung Fuhrwerksdienste leistet, ist der Fuhrwerksbesitzer zur sofortigen Entlassung berechtigt 50

Langsamkeit des Arbeiters bildet keinen Entlassungsgrund 186

Lehrverhältnis. In Rechtsstreitigkeiten über das Lehrverhältnis bedarf der Minderjährige der Mitwirkung des gesetzlichen Vertreters 14

— Auflösung wegen unterlassenen Schutzes gegen Misshandlungen des Lehrlings 71

— — wegen Misshandlung durch den Lehrherrn und dessen Sohn 72

Lehrvertrag. Auf mündliche, neben dem schriftlichen Lehrvertrag getroffene Abmachungen ist kein Bedacht zu nehmen 70

— Der Lehrvertrag kann durch Willensübereinstimmung beider Theile jederzeit aufgelöst werden 92

Lehrzeit. Lohnanspruch während 43, 44

— Die Dauer der Lehrzeit wird dadurch, dass bei der betreffenden Genossenschaft nur alle zwei Monate Freisprechungen stattfinden, nicht verlängert 70

Lehrzeugnis. Ein Lehrzeugnis über die zugebrachte Lehrzeit hat der Lehrherr nur bei Auflösung des Lehrverhältnisses auszustellen, also nicht, wenn das Klagebegehren auf Auflösung abgewiesen wird 71, 72

Leistungen. Zeugnis über die Leistungen kann verweigert werden, wenn es bei wahrheitsgemäßen Angaben ungünstig lauten müsste 173

Lohnvereinbarung, stillschweigende 9

auf Naturalbezüge 8, 10

Lohn. Wohnung neben Lohn 157, 158

— Vereinbarung durch vorbehaltlose Annahme des Accordlohnes 140

— In der Äußerung, dass der Geschäftsreisende ein Jahreseinkommen von 2400 fl. beziehen und sich besser stehen werde als ein Bezirkshauptmann, liegt kein Lohnversprechen 159

— Der nach Zeitlohn aufgenommene Arbeiter kann ohne seine Einwilligung nicht zur Arbeit gegen Stücklohn verhalten werden 98

— Ein nur jenen Arbeitern, die bis zum Schlusse der Campagne (Malzfabrik) in Arbeit verblieben, zugesagter Geldbetrag ist als Gratification, nicht als Lohn anzusehen, den Arbeiter, die diese Bedingung nicht erfüllen, nicht verlangen können 139

— Bestimmung durch den Richter nach den örtlichen Gewohnheiten 39, 41

— — einer Zulage zum Lohn . 77

— Mangels Vereinbarung über den Lohn wird dessen Höhe durch den Richter bestimmt. 84

— Ein in der Fabrik ausgehängter Lohntarif ist dann nicht maßgebend, wenn ausdrücklich oder stillschweigend ein vom Tarif abweichender Lohn vereinbart wurde 5

— des Arbeiters, der einer anderen Abtheilung derselben Fabrik behufs Erlernung einer besser gezahlten Arbeit zugewiesen wird 43

— für Änderungen, Ergänzungen an der vertragsmäßig ausgeführten Accordarbeit .. 179

— eines Aushilfskellners 141

— Der Lohn ist wöchentlich und bei früher vollbrachter

Arbeit nach deren Beendigung zu entrichten.
Lohn. Erhebliche Verzögerung in der Auszahlung berechtigt zur Auflösung des Dienstverhältnisses 66
— Auf Vorschüsse besteht kein gesetzlicher Anspruch 6
Lohnabzüge behufs Tilgung von Lebensmittelschulden eines Arbeiters sind unzulässig ... 7
Lohntarif. Der in einer Fabrikslocalität ausgehängte Lohntarif ist für die Lohnbemessung nur dann rechtlich von Bedeutung, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausdrücklich oder stillschweigend ihrem Willen Ausdruck gaben, dass die Ablöhnung nach dem Tarife zu geschehen habe. Wurde ausdrücklich oder stillschweigend ein vom Tarif abweichender Lohn vereinbart, so ist diese Vereinbarung maßgebend und der Tarif außer Geltung 5
Lohnvorschüsse können auch ohne Einwilligung des Gehilfen vom Lohn abgerechnet werden..... 112
— Abrechnung bei der Entlassung..... 147
— Auf Lohnvorschüsse besteht kein gesetzlicher Anspruch . 6
Lohnzulage. Bestimmung durch den Richter, wenn sie nicht ziffermäßig vereinbart war.. 77

Maifeier. Entlassung wegen unbefugten Verlassens der Arbeit aus Anlass der Maifeier 2
Mangelhaftigkeit der Arbeit verpflichtet den Arbeiter zur Entschädigung 176, 178
Mängel einer Accordarbeit, die der Arbeitgeber selbst verschuldet hat, berechtigen nicht zur Verweigerung des Arbeitsbuches 167
Masseverwalter. Durch den Fortbetrieb des Unternehmens für Rechnung der Concursmasse werden die Arbeiter zu Massegläubigern. Sie können ihre Ansprüche vor dem Gewerbegericht geltend machen..... 82
Material. Nichtbeistellung des Materials macht den Arbeitgeber ersatzpflichtig 97
— Mangelhaftigkeit des Materials entschuldigt nicht die Unbrauchbarkeit der Arbeit, wenn der Arbeiter den Besteller nicht darauf aufmerksam gemacht hat..... 176
Maurerarbeit. Vergebung in Accord. Bedeutung des Ausdruckes „Sack und Pack“ .. 40
Maurer. Nur zur Verrichtung bestimmter kleiner Arbeiten (Zimmerputzen und Ausweißen) aufgenommene Maurer haben keinen Anspruch auf Kündigung. Das Arbeitsverhältnis endet mit Verrichtung der Arbeit.....133
Minderjährige bedürfen in Rechtsstreitigkeiten über Antritt, Fortsetzung und Aufhebung des Lehrverhältnisses der Mitwirkung des gesetzlichen Vertreters . 14
Misshandlungen des Lehrlings 71, 72

Nacharbeiten bei der Accordarbeit müssen besonders entlohnt werden 179
Nachlässigkeit bei der Führung der Wochenlisten durch den Bauschreiber berechtigt zur Verweigerung eines günstigen Zeugnisses 173
Naturalbezüge, stillschweigende Vereinbarung auf Entlohnung durch.....9, 158
Naturalwohnung ist zu vergüten, wenn wegen vorzeitiger Entlassung Entschädigung zu leisten ist 157
Nebengeschäft. Betreiben eines erträglichen Nebengeschäftes durch einen Kutscher ... 50

Nebenbezüge der Zahlkellner (Trinkgelder) sind nach §. 84 Gew. O. zu vergüten . . 108

Ortsgebrauch. Mangels einer Vereinbarung über die Arbeitszeit wird diese durch den Ortsgebrauch bestimmt. 109

Ortsüblicher Lohn. Bestimmung des Lohnes durch den Richter nach dem ortsüblichen Lohn 39, 41

— Arbeitszeit 109

Örtliche Zuständigkeit des Gewerbegerichtes bestimmt sich nach der Betriebsstätte 125, 126

Partieführer. Der Unternehmer haftet für den Lohn der von seinem Partieführer aufgenommenen Hilfsarbeiter 73

— Der Unternehmer haftet dann nicht, wenn der Partieführer selbständig zu der im Accord übernommenen Arbeit die Arbeiter aufzunehmen, zu bezahlen und zu entlassen hat. 74

— Wenn einem Partieführer die Ausführung einer Arbeit übertragen ist, haben die vorzeitig entlassenen Arbeiter gegen den Gewerbeinhaber keinen Anspruch auf Entschädigung 180

Pölzung. Auftragwidriges Herausnehmen der Pölzung bei einem Canalschacht berechtigt zur Entlassung des Hauptgerüsters 195

Privatlehranstalten. Gewerbegericht ist nicht zuständig für Streitigkeiten der. 13

Probe. Aufnahme auf Probe muss ausdrücklich vereinbart sein und setzt die Bestimmung einer Zeitgrenze voraus 24

— In den beim Eintritt in den Dienst von dem Dienstgeber gebrauchten Worten: „Probiren wir es halt" liegt an sich keine die Kündigung ausschließende Aufnahme zur Probe 45

Probe. Die Aufnahme ist nicht als eine probe- oder aushilfsweise anzusehen, wenn sie mit den Worten erfolgte: „Also gut, wir werden es mit Ihnen versuchen, treten Sie morgen den Dienst an" . 157

Probezeit des lernenden Arbeiters 44

— während der Probezeit ist Entlassung ohne Kündigung zulässig 25, 26

Processfähigkeit. Minderjähriger vor dem Gewerbegericht 14

Provision. Der Reisende hat Anspruch auf Entschädigung, wenn er durch Übertragung anderweitiger Geschäfte und durch ungenügende Verwendung an seiner Provision verkürzt wird 159

Provisionsreisende, siehe Reisende.

Provisorisches Arbeitsverhältnis durch Aufnahme zur Probe 24, 25, 26

— Aufnahme gegen nachträgliche Beibringung des Arbeitsbuches 137

Ratencassier. Ersatzanspruch des ohne Kündigung entlassenen Ratencassiers ist nach Handelsrecht zu beurtheilen 124

Räumung der Wohnung darf nicht durch Verweigerung des Arbeitsbuches erzwungen werden 168

Reisende. Für Rechtsstreitigkeiten der Reisenden, die nicht bei einem Handelsgewerbe angestellt sind, sind die Gewerbegerichte nicht zuständig 42

— Das Gewerbegericht ist zuständig für Streitigkeiten zwischen Kaufleuten und Provisionsreisenden, sofern diese nicht als selbständige Kaufleute anzusehen sind . . 131

— Der Reisende eines Tuchfabrikanten ist als Handlungsgehilfe anzusehen 36

Reisende. Der Reisende hat nur dann Anspruch auf Gehalt während der Kündigungsfrist, wenn er während dieser Zeit den vereinbarten Dienstverpflichtungen nachkommt. 36
— Bei Reisenden bilden die Diäten einen Theil der vertragsmäßigen Entlohnung .. 78
— haben ohne ausdrückliche Vereinbarung keinen Anspruch auf Reisekostenvorschuss.....131
— Ein Geschäftsreisender, der durch die Übertragung anderweitiger Geschäfte und durch ungenügende Verwendung an seiner Provision verkürzt wird, hat Anspruch auf Entschädigung ..159
Reparaturen. Aussetzen durch ein bis zwei Tage wegen nothwendiger Reparaturen berechtigt nicht zur einseitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses 88
Richter. Bestimmung des Lohnes durch den Richter mangels Vereinbarung.....39, 41
— Der Lohnzulage..... 77
Ruhen des Verfahrens beseitigt die durch Klageerhebung bewirkte Unterbrechung der Verjährung nach §. 80*g* Gew. O.....110
Rücktritt des Principals vor Antritt des Dienstes durch den Handlungsgehilfen verpflichtet den Principal zum Ersatz des Gehaltes und der sonstigen Bezüge für die Kündigungszeit 78

Sack und Pack. Bedeutung des Ausdruckes bei der Vergebung von Maurerarbeiten in Accord 40
Säumnisfälle. Gegen ein gewerbegerichtliches Versäumnisurtheil findet nicht volle Berufung in der Weise statt, dass die säumige Partei neues Thatsächliches vorbringen könnte 124
Schadenersatz wegen Nichtbeistellung des Materials bei Accordarbeiten 97
Schadenersatzpflicht des Hilfsarbeiters wegen unbefugten Verlassens der Arbeit 54, 90
— wegen Verderbens des Arbeitsproductes 89
Schadensgutmachung beseitigt nicht den durch Begehung des Diebstahls begründeten Entlassungsgrund 191
Schankgehilfe. Ein Schankgehilfe, der die Gäste wiederholt übervortheilt hat, kann entlassen werden 194
Schreien, kein Entlassungsgrund 11
Schriftlicher Dienstvertrag. Auf mündliche Vereinbarungen neben dem schriftlichen Dienstvertrag ist kein Bedacht zu nehmen.....159
Schutz des Lehrlings gegen Misshandlungen.....71, 72
Schwerhörigkeit und Schwerfälligkeit eines Kesselwärters 185
Sicherung des Arbeitsvertrages durch Cautionsrückstellung .132
Sittliches Verhalten. Zeugnis über sittliches Verhalten kann verweigert werden, wenn es bei wahrheitsgemäßen Angaben ungünstig lauten müsste 173
Sonntagsruhe. Überstunden, die unter Überschreitung der Vorschriften über die Sonntagsruhe gemacht worden sind, sind gleichwohl besonders zu entlohnen, wenn nach der Vereinbarung die Überstunden nicht in anderer Weise vergütet werden 37
Sprache der Arbeitsordnung hat keinen Einfluss auf das Zustandekommen des unter Bezugnahme auf die Arbeitsordnung geschlossenen Arbeitsvertrages 114
Stellungsuche durch den Handlungsgehilfen, dem gekündet wurde. 150

Stempel. Die Nichtbeibringung des Stempels berechtigt nicht zur Verweigerung des Zeugnisses 174

Stillschweigende Erneuerung des Arbeitsvertrages liegt nicht vor, wenn der Arbeiter nach Ablauf der Kündigungsfrist, ohne Auftrag die Dienste weiter verrichtet .. 16, 93

— Vereinbarung einer kürzeren Kündigungsfrist kann nicht schon daraus erschlossen werden, dass früher solche vereinbart war 94, 96

— — auf Ausschließung der Kündigungsfrist liegt nicht vor, wenn auf die mit dem Arbeitsvorgänger vereinbarten Arbeitsbedingungen verwiesen wurde, diese aber dem Arbeiter nicht bekannt waren 96

— — über Lohn durch vorbehaltlose Annahme des Accordlohnes 140

Strafbare Handlung. Entlassung wegen Diebstahls kann auch stattfinden, wenn Strafe wegen Schadensgutmachung ausgeschlossen ist 191

Streitgegenstand. Für die Bewertung des Streitgegenstandes im Berufungsverfahren sind die Feststellungen in diesem Verfahren maßgebend 123

Strike. Im Arbeitsbuch darf die Arbeitseinstellung nicht als Entlassungsgrund angegeben werden 164

— Androhung des Strikes, wenn ein Arbeiter nicht entlassen wird, ist kein gerechtfertigter Entlassungsgrund 183

Stückarbeiter. Die Bestimmungen über die Kündigungsfrist finden Anwendung..... 95

Stücklohn. Der Unternehmer kann nicht einseitig die nach Zeit vereinbarte Entlohnung in Stücklohn ändern 98

Subunternehmer. Wenn einem Partieführer die Ausführung einer Arbeit übertragen ist, haben die vorzeitig entlassenen Arbeiter gegen den Gewerbeinhaber keinen Anspruch auf Entschädigung 180

Taglöhner. Mit Ziegeltragen beschäftigte Taglöhner sind nicht als gewerbliche Hilfsarbeiter anzusehen 160

— Ebensowenig Erdarbeiter .. 161

— Ein zu untergeordneten Arbeiten gegen Taglohn verwendeter Arbeiter hat keinen Anspruch auf Kündigung . . 99

— Der als „Bohrist" aufgenommene Arbeiter ist Hilfsarbeiter und nicht Taglöhner 111

Taglohn. Wenn die Entlassung erfolgt, nachdem der Arbeiter schon zur Arbeit erschienen ist, muss ihm zum mindesten der ganze Taglohn vergütet werden 163

Tarif. Ein Lohntarif ist dann nicht maßgebend, wenn ein vom Tarif abweichender Lohn vereinbart wurde 5

Taxative Aufzählung der gesetzlichen Entlassungsgründe . 181, 182, 183

Trinkgelder gehören bei Zahlkellnern und Zahlmarqueuren zu den nach §. 84 Gew. O. zu ersetzenden vereinbarten Genüssen 108

Trunksucht. Der Entlassungsgrund ist gegeben, wenn ein Arbeiter mehreremale betrunken in die Arbeit kam und ungeachtet wiederholter Verwarnung neuerlich betrunken zur Arbeit erschienen ist 190

Übersiedlung. Der Unternehmer haftet für den durch die Übersiedlung den Accordarbeitern verursachten Schaden 75

Überstunden. Weigerung gesetzlich gestattete Überstunden zu machen, berechtigt zur Entlassung 22
— Überstunden in fabriksmäßig betriebenen Unternehmungen sind besonders zu entlohnen. Ob im Lohne die Entlohnung der Überstunden enthalten ist, ist Gegenstand der Willensauslegung. Entlohnung gebürt auch bei Übertretung der gesetzlichen Bestimmungen über die tägliche Arbeitsdauer und Sonntagsruhe ... 37
— Ein Bauschreiber hat keinen Anspruch auf Entlohnung von Überstunden, wenn eine nach Stunden bestimmte tägliche Arbeitszeit weder bedungen noch ortsüblich ist 38
— Die Vorschriften über die Maximalarbeitszeit finden auf den Platzmeister eines Holz- und Kohlenhändlers keine Anwendung 142
Übervortheilung der Gäste durch den Schankgehilfen begründet einen Entlassungsgrund 194
Unbefugtes Verlassen der Arbeit. Das Einstellen der Arbeit infolge eines Wortwechsels einige Stunden vor Feierabend berechtigt zu sofortiger Entlassung.... 56
— anläßlich der Maifeier 2
— der Arbeit liegt auch dann vor, wenn der Arbeiter von der Arbeit ausbleibt, ohne sein Ausbleiben entschuldigt zu haben, es wäre denn, dass ein unvorhergeschenes, unübersteigliches Hindernis das Ausbleiben verursacht hat 53
— der Arbeit liegt vor, wenn der Arbeiter mehrere Tage von der Arbeit ausgeblieben ist und seine Behauptung, krank gewesen zu sein, nicht wenigstens glaubhaft machen kann.....190
Unbefugtes Verlassen der Arbeit liegt vor, wenn der Arbeiter die Abwesenheit des Gewerbeinhabers benützt, um sich für mehrere Stunden aus der Werkstätte zu entfernen.....196
— Die wiederholte Weigerung des Arbeiters, ihm übertragene Arbeiten zu verrichten, stellt sich als unbefugtes Verlassen der Arbeit dar ... 55
— der Arbeit liegt vor, wenn ein Hilfsarbeiter, dem wegen Mangls an Arbeit vom Meister erlaubt worden war, zu Hause zu bleiben, zu einer nachher bestellten dringlichen Arbeit geholt wird, zu kommen verspricht, aber ausbleibt 197
— der Arbeit. Schadenersatzpflicht wegen 54
Ungestümes Benehmen kein Entlassungsgrund 11
Ungünstiges Zeugnis kann verweigert werden 173
Unfähigkeit zur Arbeit (Kesselwartung) infolge hohen Alters 185
— —Langsamkeit und geringe Leistungsfähigkeit des Arbeiters bilden keinen Grund zur Entlassung.....186
— — Aus der mangelhaften Ausführung einer Arbeit am ersten Arbeitstag kann nicht ohneweiters auf Unfähigkeit des Hilfsarbeiters zu der vereinbarten Arbeit geschlossen werden 187
— — Wenn ein Schrobler das Material derart verdirbt, dass es zum Spinnen unbrauchbar wird, kann er entlassen werden.....188
— — Ein Arbeiter, der für eine bestimmte besondere Arbeit aufgenommen wurde, kann entlassen werden, wenn sich herausstellt, dass er

diese Arbeit nicht versteht und unfähig ist, selbe zu verrichten.....189
Unterbrechung der Arbeit. Arbeitsbuch braucht nicht ausgefolgt zu werden.....165
— — Der Verjährung des Anspruchs auf Entschädigung wegen Vorenthaltens des Arbeitsbuches. Die Unterbrechung durch Klageerhebung wird wirkungslos, wenn Ruhen des Verfahrens eintritt.....110
Unterfertigung der Rubriken des Arbeitsbuches obliegt dem Arbeitgeber, bei sonstiger Schadenersatzpflicht..116
Untreue. Das Zurückhalten eincassierter Beträge durch den Handlungsgehilfen kann als Untreue ausgelegt werden..149

Verjährung des Anspruches auf Entschädigung wegen unzulässiger Eintragung in das Arbeitsbuch beginnt nicht mit der Hinterlegung des Buches bei der Gewerbebehörde, sondern mit dem Tag, an dem der Arbeiter Kenntnis erlangt.....164
Vereinbarung über Ausschluss der Kündigungsfrist.....19, 102
— über Ausschluss der Kündigungsfrist durch Bezugnahme auf die Arbeitsordnung.....113, 114
— auf Ausschließung der Kündigungsfrist. Bedeutung der Formel: Dies sei der Form wegen und es werde hoffentlich nicht dazu kommen..... 49
— Als stillschweigende Vereinbarung auf eine kürzere als die gesetzliche Kündigungsfrist ist der Eintritt in ein Arbeitsverhältnis, bei dem früher achttägige Kündigung ausgemacht war, nicht anzusehen..... 94
Vereinbarung über die Auflösung des Dienstverhältnisses.....107
— über Lohn, stillschweigende 8
— auf Naturalbezüge..... 9
— über Höhe des Lohnes..... 10
— über die Art der Entlohnung (Zeitlohn) kann nicht einseitig (in Stücklohn) geändert werden..... 98
Verjährung des Anspruches auf Entschädigung nach §. 80 *g* Gew. O. wird durch Klageerhebung unterbrochen, die Unterbrechung wird wirkungslos, wenn Ruhen des Verfahrens eintritt.....110
Verkäuferin in einem Handelsgewerbe ist Handlungsgehilfin..... 48
Verlassen der Arbeit anlässlich der Maifeier, Entlassung wegen..... 2
— — während eines Tages durch einen Kellner..... 4
Siehe auch Unbefugtes Verlassen der Arbeit.
Verlautbarung der Arbeitsordnung..... 12
— der Arbeitsordnung durch Hinweis auf den Bestand der Arbeitsordnung und ihren Aufbewahrungsort (beim Werkmeister)..... 80
— kann durch Vorlesen, Behändigen oder Hinweis erfolgen..... 81
— ist nicht entbehrlich, wenngleich der Arbeiter vom Inhalt der Arbeitsordnung Kenntnis hat..... 81
Verspätete Aushändigung des Arbeitsbuches durch Verschulden des Beauftragten hat der Arbeitgeber zu vertreten.....172
Verspäteter Dienstantritt kein Entlassungsgrund..... 17
Vertrauensverlust infolge Abstrafung wegen Diebstahls.. 86
— infolge unordentlichen Lebenswandels.....147

Verweigerung der Ausfolgung des Arbeitsbuches liegt nicht vor, wenn es aus Versehen nicht übergeben wird 169
— des Arbeitszeugnisses, weil es bei wahrheitsgemäßer Ausfertigung ungünstig lauten müsste 173
Verzicht auf Ersatz für Entgang der Kündigungsfrist liegt nicht in der Annahme des rückständigen Lohnes..... 24
oder des Arbeitsbuches 35
— liegt in der Erklärung, der Arbeiter habe keine weiteren Forderungen zu stellen 76
Vis major siehe höhere Gewalt.
Verzögerung in der Ausstellung eines Zeugnisses liegt nicht vor, wenn das nach mehreren Monaten nach Beendigung des Dienstverhältnisses verlangte Zeugnis nicht sofort ausgestellt wird 175
Vollendung der accordierten Arbeit. Der Unternehmer hat Ersatz zu leisten, wenn durch sein Verschulden die accordierte Arbeit nicht vollendet wird 177
Vorenthalten der bedungenen Bezüge liegt nicht vor, wenn über die Voraussetzungen einer Zulage Erkundigungen eingezogen werden 34
— der Bezüge durch erhebliche Verzögerung der Auszahlung. 66
Vorschüsse auf Lohn. Mangels Vereinbarung hat der Hilfsarbeiter auf Vorschüsse keinen Anspruch 6
— Ebensowenig ein Reisender 131
— auf Lohn können bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses vom Lohn ohne Rücksicht auf die bewilligte ratenweise Abstattung abgezogen werden 112, 147

Wäscherin aushilfsweise Verwendung..... 135
Werkmeister an Privatlehranstalten; deren Streitigkeiten gehören nicht vor das Gewerbegericht 13
Wochenlisten. Nachlässigkeit bei der Führung der Wochenlisten durch Bauschreiber berechtigt zur Verweigerung eines günstigen Zeugnisses 173
Wohnung. Das Versprechen eines Unternehmers dem Hilfsarbeiter nebst dem Lohn eine nicht näher bestimmte Wohnungsentschädigung zu geben, begründet den Anspruch auf Ersatz des ortsüblichen Miethzinses für eine Arbeiterwohnung .. 158
— Verweigerung des Arbeitsbuches ist kein zulässiges Mittel, die Räumung der Wohnung zu erzwingen 168

Zahlkellner. Die Trinkgelder gehören zu den nach §. 84 Gew. O. zu ersetzenden vereinbarten Genüssen..... 108
Zahnarzt. Für Streitigkeiten zwischen zahntechnischen Gehilfen und Zahnärzten ist das Gewerbegericht nicht zuständig 127
Zahntechnische Gehilfen. Für Lohnstreitigkeiten zwischen zahntechnischen Gehilfen und Zahnärzten ist das Gewerbegericht nisht zuständig 127
Zeitliche Dauer der Probezeit.. 24
Zeitlohn. Der gegen Zeitlohn aufgenommene Arbeiter kann nicht ohne seine Einwilligung zur Arbeit gegen Stücklohn verhalten werden. 98
Zeugnis. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, nachträglich das Zeugnis in das erst nach dem Austritt beschaffte Arbeitsbuch einzutragen.... 122
— Nur die Art und Dauer der regelmäßigen Beschäftigung ist zu beurkunden, nicht einzelne versuchsweise vorgenommene Geschäfte 115
— Die Ausstellung eines Arbeits-Dienstzeugnisses kann

verweigert werden, wenn es bei wahrheitsgemäßen Angaben ungünstig lauten müßte.
Das sittliche Verhalten und die Leistungen eines Hilfsarbeiters sind nur dann ungünstig zu beurtheilen, wenn das Verhalten in mehr als einer Beziehung und zu wiederholtenmalen Grund zu berechtigtem Tadel gegeben hat und wenn die Leistungen nicht wenigstens genügende gewesen sind ...173

Zeugnis. Einem nachträglichen Verlangen auf Ausstellung eines Zeugnisses muß zwar ohne ungerechtfertigte Verzögerung, aber nicht sofort entsprochen werden 175

— Die Nichtbeibringung des Stempels berechtigt nicht zur Verweigerung des Zeugnisses 174

Ziegelbrennen in Accord 178

Ziegelträger bei einem Bau sind nicht als gewerbliche Hilfsarbeiter anzusehen 160

Zufall als Ursache der Entlassung befreit nicht von der Ersatzpflicht für den Entgang der Kündigungsfrist... 1

Zulage. Die Zusicherung einer Zulage für den Fall zufriedenstellender Leistung ist eine bedingte..... 38

Zuständigkeit. Ansprüche gegen die Concursmasse aus der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses sind vor dem Gewerbegericht geltend zu machen..... 82

— Zur Entscheidung von Rechtsstreitigkeiten zwischen den in gewerblichen Unternehmungen, mit Ausnahme der Handelsgewerbe angestellten Reisenden (Agenten) und den Unternehmern sind die Gewerbegerichte nicht zuständig 12

Zuständigkeit. Das Gewerbegericht ist zuständig für Streitigkeiten zwischen Kaufleuten und Reisenden, sofern sie nicht als selbständige Kaufleute anzusehen sind 131

— Zur Entscheidung von Rechtsstreitigkeiten aus dem Dienstverhältnisse des in einer Privatlehranstalt für Elektrotechnik und Mechanik angestellten Werkmeisters gegen den Inhaber dieser Privatlehranstalt ist das Gewerbegericht nicht zuständig 13

— Das Gewerbegericht ist nicht zuständig für Streitigkeiten zwischen Zahnarzt und Zahntechnikern 127

— für Dienstbotenstreitigkeiten 128

— Das Gewerbegericht ist zuständig für Streitigkeiten mit Küchenmädchen eines Restaurants 129

— mit Bauzeichnern, die bloß zum Copiren von Plänen und zur Zusammenstellung der Wochenlisten verwendet werden 130

— sachliche für Streitigkeiten über Rückstellung einer Caution.....132

— Die örtliche Zuständigkeit des Gewerbegerichtes wird durch die Betriebsstätte desjenigen gewerblichen Unternehmens bestimmt, für welches die Arbeiten, beziehungsweise Dienste zu leisten sind.....125
oder wo die Arbeiten verrichtet werden 126

Zwang. Gegen den Arbeitgeber geübter Zwang zur Entlassung eines Arbeiters befreit ihn nicht von der Entschädigungspflicht 183

Verzeichnis der in den Entscheidungen berührten Gesetzesstellen.

Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch:

§. 863 . . . . . 16, 93, 94
§. 887 159
§. 1152 . . 39, 40, 41, 77, 84, 124, 179
§. 1153 176
§. 1155 . 75, 78, 91, 97, 159, 177, 179
§. 1157 176
§. 1160 . . . . . 106, 159
§. 1295 . . . . . 89, 90
§. 1438 90
§. 1497 110

Allgemeines Handelsgesetzbuch vom 17. December 1862:

Art. 61 . . . . . 48, 124
Art. 62 . . . . . 143, 144, 147, 149
Art. 63 145
Art. 64, Z. 1 . . . . . 147, 149
Art. 64, Z. 3 . . . . . 51, 147

Civilprocessordnung:

§§. 1 und 2 14
§. 273 . . . . . 91, 124, 159

Gewerbegerichtsgesetz vom 27. November 1896, R. G. Bl. Nr. 218:

§. 1 . . . . . 13, 42
§. 4, lit. c 132
§. 5 . . . . . 42, 127, 128, 129, 130, 131
§. 23 . . . . . 82, 125, 126
§. 23, Abs. 2 132
§. 25 15
§. 31 . . . . . 123, 124
§. 31, Abs. 2 164

Kundmachungspatent zur Gewerbeordnung vom 20. December 1859, R. G. Bl. Nr. 227:

Art. V, lit. d . . 99, 160, 161, 162
Art. V, lit. g 127

Gewerbeordnung:

§. 39 125
§. 72 . . . . . 5, 19, 181
§. 73 . . 42, 99, 111, 128, 129, 130
§. 73, lit. d 160, 161, 162
§. 75, Sonntagsruhegesetz vom 15. Jänner 1895, R. G. Bl. Nr. 21 37
§. 76 . . . . . 2, 109
§. 77 . . 16, 18, 25. 26, 27, 79, 94, 95, 96, 98, 102, 133, 134, 135, 154, 155
§. 78 . . . . . 7, 9
§. 78d 7
§. 78e 7
§. 80a 164
§. 80c . . . 165, 166, 168, 169, 171
§. 80d . . 46, 116, 117, 118, 121, 122, 164, 168, 173
§. 80g . . 110, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 164, 166, 167, 169, 170, 171, 172
§. 81 . . . . . 115, 173, 174, 175
§. 82 . . . . 27, 28, 29, 30. 32, 181, 182, 183, 184, 185
§. 82 lit. b 185, 186, 187, 188, 189
§. 82 lit. c 190
§. 82 lit. d . . . 86, 191, 192, 193, 194, 195
§. 82 lit. e 50
§. 82 lit. f . . . 2, 4, 11, 20, 21, 22, 52, 53, 55, 56, 57, 59, 85, 190, 196, 197
§. 82 lit. g . . 11, 60, 61, 62, 63, 65
§. 82 lit. h 3, 46
§. 82a lit. b 65
§. 82a lit. d 33, 34, 66
§. 82a lit. e . . 67, 68, 69, 88, 153
§. 83 1
§. 84 . . 24, 35, 83, 107, 108, 153, 154, 157, 163
§. 85 54
§. 88a . . . 11, 12, 80, 81, 113, 114
§. 92 36
§. 96a 37, 38, 142
§. 99a 44
§. 101, Z. 2, lit. b 71
§. 101 92
§. 104 . . . . . 71, 72

Verzeichnis der in die Sammlung aufgenommenen gewerbegerichtlichen Entscheidungen.

Bielitz.

Entscheidung vom 15. Juli 1898, Cr. I. 6/98 35
— — 29. Juli 1898, Cr. II. 4/98 36
— — 22. August 1898, Cr. I. 23/98 3
— — 31. August 1898, Cr. I. 37/98 84
— — 31. August 1898, Cr. I. 38/98 85
— — 14. September 1898, Cr. I. 54/98 86
— — 14. September 1898, Cr. I. 63/98 87
— — 16. September 1898, Cr. I. 59/98 88
— — 23. September 1898, Cr. I. 61/98 89
— — 26. October 1898, Cr. I. 87/98 90
— — 3. November 1898, Cr. II. 38/98 43
— — 9. November 1898, Cr. I. 101/98 91
— — 10. November 1898, Cr. II. 34/98 54
— — 14. November 1898, Cr. I. 999/98 95
— — 28. November 1898, Cr. I. 105/98 92
— — 2. Jänner 1899, Cr. I. 118/99 93
— — 2. Jänner 1899, Cr. II. 46/98 79
— — 6. Februar 1899, Cr. II. 8/99 82
— — 7. Februar 1899, Cr. I. 9/99 94
— — 21. Februar 1899, Cr. II. 12/99 83
— — 28. April 1899, Cr. II. 48/99 1
— — 9. Mai 1899, Cr. I. 48/99 2

Brünn.

Entscheidung vom 8. Juli 1898, Cr. II. 1/98 185
— — 9. Juli 1898, Cr. II. 15/98 197
Entscheidung vom 12. Juli 1898, Cr. I. 10/98 ....123, 167, 179
— — 12. Juli 1898, Cr. I. 12/98 46
— — 15. Juli 1898, Cr. I. 9/98 48
— — 15. Juli 1898, Cr. I. 23/98 99
— — 18. Juli 1898, Cr. I. 27/98 100
— — 18. Juli 1898, Cr. I. 33/98 101
— — 20. Juli 1898, Cr. I. 36/98 102
— — 30. Juli 1898, Cr. I. 48/98 103
— — 30. Juli 1898, Cr. I. 51/98 104
— — 2. August 1898, Cr. I. 62/98 105
— — 5. August 1898, Cr. II. 39/98 126
— — 6. August 1898, Cr. I. 63/98 77
— — 9. August 1898, Cr. I. 74/98 8
— — 17. August 1898, Cr. I. 46/98 173
— — 17. August 1898, Cr. II. 46/98 130
— — 20. August 1898, Cr. II. 54/98 132
— — 31. August 1898, Cr. II. 76/98 6
— — 31. August 1898, Cr. II. 89/98 168
— — 2. September 1898, Cr. I. 104/98 193
— — 3. September 1898, Cr. I. 103/98 190
— — 7. September 1898, Cr. II. 106/98 40
— — 10. September 1898, Cr. I. 116, 117/98 153
— — 10. September 1898, Cr. I. 116, 117/98 69
— — 10. September 1898, Cr. I. 119/98 152
— — 10. September 1898. Cr. II. 109/98 68
— — 26. September 1898, Cr. I. 140/98 189
— — 27. September 1898, Cr. I. 148/99 125
— — 28. September 1898, Cr. II. 147/98 178

Entscheidung vom 1. October 1898, Cr. I. 153/98..... 37
— — 1. October 1898, Cr. I. 157/99..... 39
— — 12. October 1898, Cr. II. 175/98..... 38
— — 17. October 1898, Cr. I. 174/98..... 159
— — 22. October 1898, Cr. I. 189/98..... 135
— — 27. October 1898, Cr. II. 206/98..... 41
— — 8. November 1898, Cr. I. 218/98..... 183
— — 10. November 1898, Cr. II. 232/98..... 169
— — 12. November 1898, Cr. I. 255/98..... 151
— — 21. November 1898, Cr. I. 240/98..... 170
— — 30. November 1898, Cr. I. 264/98..... 157
— — 30. November 1898, Cr. II. 272, 273/98.... 154
— — 30. November 1898, Cr. II. 274, 275/98..... 155
— — 6. December 1898, Cr. I. 274/98..... 5
— — 7. December 1898, Cr. II. 282/98..... 158
— — 7. December 1898, Cr. II. 293/98..... 9
— — 9. December 1898, Cr. I. 290/98..... 171
— — 9. December 1898, Cr. I. 291/98..... 188
— — 10. December 1898, Cr. I. 288/98..... 196
— — 13. December 1898, Cr. II. 302/98..... 7
— — 13. December 1898, Cr. II. 302/98..... 163
— — 13. December 1898, Cr. II. 307, 308/98..... 129
— — 16. December 1898, Cr. II. 312/98..... 44
— — 16. December 1898, Cr. II. 313/98..... 156
— — 16. December 1898, Cr. II. 314/98..... 191
Entscheidung vom 22. December 1898, Cr. I. 328/98..... 172
— — 30. December 1898, Cr. II. 330/98..... 10

Reichenberg.

Entscheidung vom 12. August 1898, Cr. I. 44/98..... 80
— — 26. August 1898, Cr. I. 55/98..... 27
— — 24. October 1898, Cr. I. 113/98..... 12
— — 12. November 1898, Cr. II. 9/98..... 51
— — 22. November 1898. Cr. II. 10/98..... 23
— — 23. November 1898, Cr. I. 135/98..... 4
— — 16. December 1898, Cr. I. 152/98..... 24
— — 16. Jänner 1899, Cr. I. 11/99..... 81
— — 20. Februar 1899, Cr. I. 58/99..... 53
— — 9. August 1899, Cr. I. 231/99..... 127
— — 2. März 1900, Cr. I. 55/00 128

Wien.

Entscheidung vom 14. Juli 1898, Cr. I. 8/98..... 60
— — 17. Juli 1898, Cr. I. 5/98..... 15
— — 17. Juli 1898, Cr. I. 87/98..... 42
— — 26. Juli 1898, Cr. I. 38/98 26
— — 26. Juli 1898, Cr. I. 91/98 52
— — 3. August 1898, Cr. I. 120/98..... 30
— — 17. August 1898, Cr. I. 142/98..... 11
— — 17. August 1898, Cr. I. 194/98..... 75
— — 17. August 1898, Cr. I. 195/98..... 73
— — 30. August 1898, Cr. I. 125/98..... 74
— — 30. August 1898, Cr. I. 170/98..... 26

Entscheidung vom 13. September 1898, Cr. I. 333/98 . 76
— — 14. September 1898, Cr. I. 682/98 11
— — 16. September 1898, Cr. I. 360/98 73
— — 19. September 1898, Cr. I. 521/98 45
— — 20. September 1898, Cr. I. 304/98 28
— — 20. September 1898, Cr. I. 366/98 73
— — 26. September 1898, Cr. I. 379/98 61
— — 27. September 1898, Cr. I. 406/98 116
— — 6. October 1898, Cr. I. 348/98 26
— — 7. October 1898, Cr. I. 550/98 62
— — 10. October 1898, Cr. I. 592/98 33
— — 14. October 1898, Cr. I. 670/98 117
— — 18. October 1898, Cr. I. 753/98 34
— — 20. October 1898, Cr. I. 686/98 26
— — 28. October 1898, Cr. I. 730/98 119
— — 28. October 1898, Cr. I. 863/98 118
— — 31. October 1898, Cr. I. 646/98 73
— — 3. November 1898, Cr. I. 935/98 18
— — 5. November 1898, Cr. I. 936/98 106
— — 7. November 1898, Cr. I. 550/98 11
— — 9. November 1898, Cr. I. 966/99 50
— — 11. November 1898, Cr. I. 994/98 58
— — 14. November 1898, Cr. I. 984/98 26
— — 18. November 1898, Cr. I. 1062/98 17
— — 21. November 1898, Cr. I. 1039/98 113
— — 21. November 1898, Cr. II. 13/98 47
— — 23. November 1898, Cr. I. 1052/98 49
Entscheidung vom 24. November 1898, Cr. II. 32/98 . . 29
— — 25. November 1898, Cr. I. 1101/98 72
— — 28. November 1898, Cr. I. 1192/98 20
— — 1. December 1898, Cr. I. 1174/98 97
— — 6. December 1898, Cr. I. 1186/98 21
— — 7. December 1898, Cr. III. 10/98 96
— — 10. December 1898, Cr. III. 77/98 63
— — 14. December 1898, Cr. III. 129/98 55
— — 20. December 1898, Cr. I. 1259/98 64
— — 23. December 1898, Cr. I. 1280/98 120
— — 28. December 1898, Cr. III. 208/98 19
— — 29. December 1898, Cr. II. 235/98 22
— — 29. December 1898, Cr. II. 254/98 66
— — 30. December 1898, Cr. I. 1169/98 31
— — 30. December 1898, Cr. I. 1091/98 13
— — 2. Jänner 1899, Cr. II. 252/98 73
— — 4. Jänner 1899, Cr. I. 334/98 70
— — 5. Jänner 1899, Cr. II. 253/98 98
— — 5. Jänner 1899, Cr. II. 262/99 67
— — 16. Jänner 1899, Cr. II. 77/99 121
— — 22. Jänner 1899, Cr. I. 43/99 107
— — 23. Jänner 1899, Cr. II. 57/99 122
— — 27. Jänner 1899, Cr. I. 92/99 112
— — 28. Jänner 1899, Cr. III. 128/99 108
— — 18. Februar 1899, Cr. III. 218/99 57
— — 28. Februar 1899, Cr. IV. 28/99 114
— — 2. März 1899, Cr. III. 395/99 32

Entscheidung vom 7. März 1899, Cr. IV. 62/99 109
— — 8. März 1899, Cr. III. 375/99 110
— — 9. März 1899, Cr. I. 302/99 65
— — 9. März 1899, Cr. II. 284/99 56
— — 14. März 1899, Cr. I. 265/99 59
— — 16. März 1899, Cr. VI. 91/99 14
— — 17. März 1899, Cr. I. 313/99 111
— — 20. März 1899, Cr. VI. 72/99 78
— — 20. März 1899, Cr. VI. 89/99 115
— — 22. März 1899, Cr. III. 495/99 16
— — 27. März 1899, Cr. II. 369/99 26
— — 27. März 1899, Cr. IV. 109/99 26
— — 27. März 1899, Cr. VI. 120/99 25
— — 30. März 1899, Cr. I. 127/99 11
— — 6. April 1899, Cr. VI. 144/98 124
— — 11. April 1899, Cr. I. 414/99 165
— — 11. April 1899, Cr. IV. 259/99 164
— — 18. April 1899, Cr. I. 434/99 180
— — 18. April 1899, Cr. IV. 277/99 176
— — 19. April 1899, Cr. V. 977/99 160
— — 19. April 1899, Cr. V. 178/99 162
— — 20. April 1899, Cr. II. 516/99 137
— — 21. April 1899, Cr. I. 441/99 177
— — 26. April 1899, Cr. V. 199/99 161
— — 2. Mai 1899, Cr. I. 339/99 166
— — 3. Mai 1899, Cr. III. 748/99 134
— — 9. Mai 1899, Cr. I. 506/99 187
— — 15. Mai 1899, Cr. VI. 279/99 148
Entscheidung vom 15. Mai 1899, Cr. VI. 288/99 145
— — 17. Mai 1899, Cr. III. 888/99 182
— — 25. Mai 1899, Cr. II. 649/99 166
— — 27. Mai 1899, Cr. III. 912/99 141
— — 2. Juni 1899, Cr. I. 593/99 140
— — 3. Juni 1899, Cr. II. 353/99 195
— — 5. Juni 1899, Cr. VI. 344/99 142
— — 7. Juni 1899, Cr. III. 977/99 139
— — 10. Juni 1899, Cr. III. 972/99 194
— — 12. Juni 1899, Cr. VI. 370/99 131
— — 17. Juni 1899, Cr. V. 398/99 192
— — 22. Juni 1899, Cr. VI. 402/99 150
— — 24. Juni 1899, Cr. V. 420/99 138
— — 25. Juni 1899, Cr. V. 441/99 186
— — 3. Juli 1899, Cr. VI. 404/99 147
— — 14. Juli 1899, Cr. IV. 702/99 146
— — 15. Juli 1899, Cr. V. 526/99 133
— — 20. Juli 1899, Cr. VI. 466/99 149
— — 20. Juli 1899, Cr. VI. 473/99 144
— — 26. Juli 1899, Cr. V. 555/99 174
— — 2. August 1899, Cr. V. 571/99 184
— — 10. August 1899, Cr. VI. 511/99 143
— — 14. August 1899, Cr. III. 550/99 181
— — 4. September 1899, Cr. II. 1025/99 136
— — 22. September 1899, Cr. V. 192/99 160
— — 25. September 1899, Cr. VI. 673/99 175

Landes- als Berufungsgericht Brünn.

Entscheidung vom 12. August 1898, Bc. I. 2/98 126

— — 3. September 1898, Cg. I. 438/98 123

— — 5. October 1898, R. I. 2/98 125

— — 30. December 1898, Cg. I. 650/98 5

Landes- als Berufungsgericht Wien.

Entscheidung vom 8. April 1899, Cg. X. 123/99 65

— — 6. August 1898, Nr. I. 351/98..... 15

— — 18. April 1899, Cg. VI. 139/99. 78

— — 18. Mai 1899, Cg. VI. 197/99..... 124

— — 18. Mai 1899, Cg. VI. 900/99 104

Nr. 1.

Auch wenn der Zufall, der das Aufhören des Gewerbebetriebes verursachte, als höhere Gewalt anzusehen ist, hat der Hilfsarbeiter Anspruch auf Schadloshaltung für den Entgang der Kündigungsfrist. §. 83, Absatz 2 Gew. O.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Bielitz vom 28. April 1899, Cr. II, 48/99.

Am 8. April 1899 brannte die Fabrik der Firma C. B. S. nieder, wodurch über 700 Arbeiter erwerblos wurden. Die genannte Firma zahlte den Arbeitern den Lohn für eine Woche als Entschädigung für den Entgang der Kündigungsfrist aus.

Einige Arbeiter begehrten nun unter Hinweisung auf die in der Fabriksordnung normierte 14tägige Kündigungsfrist die Nachzahlung für die zweite Woche.

Bei der Streitverhandlung hat sich die geklagte Firma gegen die Verpflichtung verwahrt, den erwerblos gewordenen Arbeitern eine Entschädigung für den Entgang der Kündigungsfrist zu gewähren.

Der Vertreter der geklagten Firma hat vor allem darauf hingewiesen, dass das Feuer ohne Verschulden der Firma ausgebrochen sei, und dass die Feuersbrunst als höhere Gewalt die geklagte Firma von der Verpflichtung ihre Vertragspflichten zu erfüllen enthebe, also auch von der angeblichen Verbindlichkeit, den Arbeitern die begehrte Entschädigung zu bezahlen.

Die geklagte Firma habe ihren Arbeitern seit jeher, also auch nach dem Brande eine wohlwollende Behandlung angedeihen lassen und den Lohn für eine Woche freiwillig bezahlt. Die Heranziehung zu einer Mehrleistung wäre eine große Unbilligkeit gegen die Firma, da sie durch das Feuer einen bedeutenden Schaden erleide.

Im vorliegenden Falle sei das allgemeine bürgerliche Gesetzbuch anzuwenden, das in seinem §. 1311 ausdrücklich bestimme, ein Zufall treffe denjenigen, in dessen Person oder Vermögen er sich ereignet hat.

Ein Fabriksbrand, den weder der Fabriksherr noch der Arbeiter verschuldet habe, treffe als Zufall beide Theile, nicht nur den Unternehmer, sondern auch den Arbeiter, der erwerblos wird und dieses Ungemach ebenso tragen muss, wie andere unverschuldete Unfälle.

Der §. 83 Gew. O. dürfe vorliegend nicht angewendet werden, denn diese Gesetzesstelle spreche von Zufall und nicht von höherer Gewalt.

Ein Fabriksbrand aber müsse als ein außerhalb des gewöhnlichen Betriebskreises liegender Zufall mit Rücksicht auf seine Größe und elementare Kraft als höhere Gewalt bezeichnet werden.

Das Gewerbegericht verurtheilte die geklagte Firma nach dem Klagebegehren aus nachstehenden Gründen:

Gemäß §. 83 Gew. O., welche Bestimmung im §. 14 der Fabriksordnung der geklagten Firma unter der Aufschrift „Entlohnung bei vorzeitiger Auflösung des Dienstverhältnisses" wörtlich abgedruckt ist, gebürt jedem Hilfsarbeiter im Falle seiner vorzeitigen Entlassung infolge eines den Gewerbsinhaber treffenden Zufalls eine Schadloshaltung für den Entgang der Kündigungsfrist.

Auch das allgemeine bürgerliche Gesetzbuch enthält bei Bestimmung der Rechte aus dem Lohnvertrage im §. 1155 eine ähnliche Norm, indem in dieser Gesetzesstelle dem Arbeiter, der das bestellte Geschäft zu verrichten bereit war, eine angemessene Entschädigung für den Fall zugesprochen wird, wenn die Arbeit wegen eines die Person des Arbeitgebers treffenden Zufalls nicht vollendet werden kann.

Beiden Gesetzesstellen liegt offenbar eine billige Rücksichtnahme auf den Arbeiter zugrunde, der gewöhnlich keine Ersparnisse für die Zeit der Noth besitzt und daher in solchen Fällen bis zum Erlangen einer neuen Beschäftigung drückendem Nothstande preisgegeben wäre.

Bei Entscheidung des vorliegenden Rechtsfalles muss gemäß Artikel IV des Kundmachungspatentes zur Gewerbeordnung, sowie gemäß §. 73 dieses Gesetzes ausschließlich der §. 83 Gew. O. angewendet werden. Diese Gesetzesstelle spricht nun ganz allgemein von einem Zufalle, der den Gewerbsinhaber trifft, ohne zwischen dem allgemeinen Begriffe des Zufalls und dem besonderen Begriffe der höheren Gewalt zu unterscheiden. Die Gewerbeordnung kennt ebensowenig wie das allgemeine bürgerliche Gesetzbuch den Begriff der höheren Gewalt.

Da nun in dem allgemeinen Begriffe des Zufalls der engere Begriff der höheren Gewalt mitenthalten ist und weil dort, wo der Gesetzgeber nicht unterschieden hat, auch der Richter nicht unterscheiden darf, so geht es bei Interpretation des Wortes „Zufall" im §. 83 Gew. O. nicht an, den diesem Gesetze fremden Begriffe der „höheren Gewalt" dem Begriffe „Zufall" entgegenzusetzen.

Auch dann also, wenn der Brand der Fabrik der geklagten Firma als eine höhere Gewalt aufgefasst werden wollte, trifft die geklagte Firma die Entschädigungsverpflichtung nach §. 83 Gew. O.

Die geklagte Firma war daher nach dem Klagebegehren zu verurtheilen.

Der Spruch über die Kosten gründet sich auf §. 41 C. P. O.

Nr. 2.

Eine mit der Verpflichtung des Hilfsarbeiters, die ortsübliche Arbeitszeit einzuhalten, unvereinbare, absichtliche, wenn auch nur kurze Unterbrechung der Arbeit kann als unbefugtes Verlassen der Arbeit angesehen werden. (§§. 82 lit. f und 76 Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Bielitz vom 9. Mai 1899 Gr. I. 48/99.

Der Tischlergehilfe V. Z. belangte den Maschinenfabrikanten Th. S. auf Entschädigung für den Entgang der 14tägigen Kündigungsfrist per 18 fl., weil er am 2. Mai 1899 grundlos entlassen wurde.

Der Beklagte wendet ein, die Entlassung sei keine grundlose gewesen, denn Kläger sei trotz vorheriger Verwarnung am Nachmittage des 1. Mai 1899 nicht in die Arbeit gekommen, habe somit die Arbeit unbefugt verlassen. Schon am Samstag vor dem 1. Mai habe Geklagter alle Arbeiter, darunter auch den Kläger berufen und ihnen mitgetheilt, dass am 1. Mai 1899 gearbeitet werden muss. Trotzdem haben am 1. Mai 1899 vormittags die Tischler der Fabrik, unter denen sich auch Kläger befand, den Fabriksherrn durch den Werkführer ersuchen lassen, den Nachmittag des 1. Mai frei zu geben.

Der Geklagte erwiderte, das sei wegen des, diesem Ansuchen entgegenstehenden Beschlusses des Bielitzer Industriellenverbandes nicht möglich.

Der Kläger hat jedoch, wie er selbst zugibt, am 1. Mai mittags die Fabrik in der Absicht verlassen, auf keinen Fall die Arbeit nachmittags wieder aufzunehmen; er wusste nämlich, dass auch die anderen Arbeiter die Arbeit stehen lassen werden und fühlte sich zu einem solidarischen Vorgehen gedrängt.

Das Gewerbegericht hat die Klage abgewiesen aus folgenden Gründen:

In dem Umstande, dass Kläger am 1. Mai 1899 von der Arbeit und zwar, wie er zugeben musste, absichtlich weggeblieben ist, hat das Gewerbegericht ein unbefugtes Verlassen der Arbeit gefunden.

Beklagter war demnach berechtigt, nach §. 82, lit. *f* Gew. O. den Kläger ohne Kündigung zu entlassen.

Denn unter unbefugtem Verlassen der Arbeit muss jede mit der Verpflichtung des Arbeiters unvereinbare absichtliche Unterbrechung der Arbeit verstanden werden. Eine solche absichtliche Unterbrechung hat Kläger zugeben müssen.

Dass Kläger verpflichtet war, auch am 1. Mai Nachmittag zu arbeiten, ist zweifellos, da das Arbeiten an einem Wochentage nach dem Arbeitsvertrage selbstverständlich ist und nach §. 76 Gew. O. der Arbeiter verpflichtet ist, die ortsübliche Arbeitszeit einzuhalten.

zumal Kläger für die Unterbrechung der Arbeit einen rechtfertigenden Grund nicht anzugeben vermochte.

Der Anspruch des Klägers auf Ersatz für den Entgang der Kündigungsfrist nach §. 84 Gew. O. war daher unbegründet, da Kläger nicht grundlos entlassen wurde. Die Klage musste daher abgewiesen werden.

Der Spruch über die Kosten stützt sich auf §. 41 C. P. O.

Nr. 3.

Gemäß §. 82 lit. h der Gew. O. ist dem Unternehmer eine Kündigung während der vier ersten Krankheitswochen nicht gestattet.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Bielitz vom 22. August 1898 Cr. I. 23/98.

A. H. arbeitete seit August 1896 als Weber bei dem Tuchfabrikanten F. G. gegen einen Wochenlohn per 4. fl. 40 kr.

Am 29. Juni 1898 erkrankte A. H., blieb in häuslicher Pflege und erhielt wochentlich von dem Unternehmer den Krankenzettel.

Am 4. August 1898 verweigerte F. G. die Ausstellung des Krankenzettels, obwohl A. H. noch krank war, er übergab ihm vielmehr das Arbeitsbuch, in dem als Tag des Dienstaustrittes der 9. Juli 1898 eingetragen erscheint.

A. H. erachtete sich als grundlos entlassen und überreichte gegen F. G. eine Klage auf Zahlung des Lohnes für die gesetzliche Kündigungsfrist per 8 fl. 80 kr.

Geklagter wendete ein, dass er dem Kläger bereits am 9. Juli 1898 gekündigt habe und dass er ihn wegen Kränklichkeit in die Arbeit nicht aufnehmen könne; die Ausstellung des Krankenzettels habe er deshalb verweigert, weil das Arbeitsverhältnis längst gelöst sei.

Das Gewerbegericht wies den Kläger mit seiner Klage ab aus nachstehenden Gründen:

Vor allem entfiel die Nothwendigkeit zu untersuchen, ob Geklagter dem leugnenden Kläger am 9. Juli 1898 gekündigt hat oder nicht, denn diese Kündigung wäre, weil innerhalb der vier ersten Krankheitswochen erfolgt, ungiltig; aus der Bestimmung des §. 82 lit. h der Gew. O. ergibt sich nämlich, dass das Gesetz im Falle der Erkrankung des Arbeiters den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses durch volle vier Wochen fordert; wollte man dem Arbeitgeber ein Kündigungsrecht während der Krankheit seines Arbeiters zugestehen, dann könnte der Arbeitgeber auch schon am ersten Tage der Krankheit kündigen, der Arbeiter müsste sodann mit Beginn der dritten Krankheitswoche aus dem Dienstverhältnisse

scheiden und würde eventuell Quartier, Kost etc. verlieren und schon so gestellt sein, wie ihn das Gesetz erst 14 Tage später, nämlich bei Beginn der fünften Krankheitswoche situirt.

Die Kündigung am 9. Juli 1898 war also ungiltig, dagegen war Beklagter am 4. August gemäß §. 82 lit. h Gew. O. berechtigt, den Kläger zu entlassen, weshalb sich der Klagsanspruch als ungerechtfertigt darstellt.

Nr. 4.

Der Umstand, dass der Arbeiter ohne Urlaubsbewilligung einen ganzen Tag dem Geschäfte, in dem er als Kellner bedienstet war, fern geblieben ist, ist ein Grund, ihn wegen unbefugten Verlassens der Arbeit (§. 82 lit. f Gew. O.) sofort zu entlassen.

Urtheil des Gewerbegerichtes Reichenberg vom 23. November 1898, Cr. I 135/98

4

Nach dem Vorbringen des Klägers war er bei dem Beklagten als Kellner gegen einen Monatslohn von 15 fl. nebst Kost und Nebenverdienst durch Trinkgelder, beim Verkaufe von Cigarren, beim Billard und im Gesellschaftszimmer angestellt, eine Kündigung war nicht vereinbart.

Am 12. November 1898 wurde dem Kläger der Dienst 14tägig gekündigt. Vor Ablauf der Kündigungsfrist am 18. November 1898 wurde jedoch der Kläger entlassen, ihm der Lohn für die Zeit vom 12. bis 26. November 1898 ausbezahlt, der Ersatz der Auslagen für die Kost und der obigen Nebenbezüge für die Zeit vom 18. bis 26. November 1898 verweigert.

Dieser Ersatz wird vom Kläger in Klagswege angesprochen. Der Beklagte wendet ein, dass er den Kläger am 18. November 1898 sofort entlassen habe, weil dieser am 17. November 1898 ohne Bewilligung ausgeblieben sei, wogegen der Kläger angibt, einen Urlaub für den 17. November 1898 bei dem Oberkellner P. angesucht und erhalten zu haben; dieser Zeuge sagte jedoch unter Eid aus, dass er dem Kläger einen Urlaub nicht ertheilt habe, und dass dieser gleichwohl am 17. November 1898 einen ganzen Tag eigenmächtig ausgeblieben sei.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Auf Grund des Thatbestandes hat das Gericht festgestellt, dass der Kläger ohne Urlaubsbewilligung am 17. November 1898 den ganzen Tag dem Geschäfte ferngeblieben ist.

Hiedurch aber ist außer Zweifel gestellt, dass der Kläger seine Arbeit unbefugt verlassen hat, welcher Vorgang einen Entlassungsgrund nach §. 82, lit. f Gew. O. bildet.

Der Kläger hat hiernach auf die im §. 84 Gew. O. vorgesehene Vergütung keinen Anspruch, weshalb das darauf gerichtete Klagebegehren abgewiesen wurde.

Nr. 5.

Der in einer Fabrikslocalität ausgehängte Lohntarif ist für die Lohnbemessung nur dann rechtlich von Bedeutung, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausdrücklich oder stillschweigend ihrem Willen Ausdruck gaben, dass die Ablöhnung nach dem Tarife zu geschehen habe. Wurde ausdrücklich oder stillschweigend ein vom Tarife abweichender Lohn vereinbart, so ist diese Vereinbarung maßgebend und der Tarif außer Geltung.

Urtheil das Gewerbegerichtes Brünn vom 6. December 1898, $\frac{\text{Cr. I } 274/98}{5}$

bestätigt mit Urtheil des Landes- als Berufungsgerichtes Brünn vom 30. December 1898, Cg. I 650/98.

Der Kläger (Weber) war vom 9. Mai 1892 bis 26. November 1898 bei der Beklagten (Schafwollwarenfabriksfirma) in Arbeit. Nach seiner Angabe befand sich im Arbeitssaale ein Tarif, wonach die Entlohnung der Accordarbeiter stattfand. Wie Kläger weiter behauptet, habe die Beklagte durch Anschlag dieses Tarifes ihren Willen zu erkennen gegeben, die Arbeiter darnach zu entlohnen. Da auch die Arbeiter auf Grund des Tarifes die Arbeit übernommen hätten, so sei nach Maßgabe des Tarifes der Lohn vereinbart werden.

Die Beklagte habe sich aber ihm gegenüber nicht nach dem Tarife gehalten, sondern ungeachtet seiner Einsprache stets weniger ausbezahlt. Inhaltlich des Webbuches, in dem jedesmal nach Fertigstellung einer Kette der Lohn berechnet und eingeschrieben wurde, erhielt der Kläger seit dem Jahre 1895 bis zu seinem Austritte um 641 fl. 56 kr. weniger an Lohn, als ihm nach dem Tarife hätte zukommen sollen.

Er beantragte infolge dessen die Verurtheilung der Beklagten zur Zahlung des zurückbehaltenen Lohnes per 641 fl. 56 kr. Die Belangte hat um Abweisung der Klage gebeten und vorgebracht, dass der Tarif, auf den sich der Kläger berufe, aus einer Zeit (1889) stamme, wo ausschließlich nur alte Stühle mit circa 34 Touren in Verwendung waren, und dass dieser Tarif für die bei solchen Stühlen beschäftigten Weber gegenwärtig noch Anwendung finde.

Der Kläger habe auf belgischen Stühlen mit 62 Touren und im letzten Jahre auf sächsischen Stühlen mit 72 Touren gearbeitet, für die der Tarif keine Geltung hatte und auch nie angewendet wurde. Die Entlohnung aller auf diesen Stühlen beschäftigten Arbeiter erfolgte vielmehr nach dem Einheitsssatze von $12^1/_2$, beziehungsweise 11 Kreuzer per 100 Schuss. Dieser Einheitssatz wurde in das Lohnbuch in der Regel schon vor Übernahme der Arbeit eingetragen und bei der Lohnberechnung zugrunde gelegt. Der Kläger habe niemals diesen Einheitssatz angefochten und sich auf den Tarif berufen, sondern nur bei der wenigen Ware, welche sich „schlecht", das heißt nur mit mehr Aufwand an Zeit und Mühe verarbeiten ließ, eine Lohnzulage verlangt, die ihm manchmal zugestanden wurde.

Der Kläger bestritt, dass er sich niemals auf den Tarif berufen habe. Die Zeugen J. B., F. W. und J. V. bestätigten die Angaben der Beklagten.

Die Klage wurde zurückgewiesen.

Gründe: Nach Lage des Sachverhaltes war als feststehend anzusehen, dass der Tarif, auf den sich der Kläger berief, aus einer Zeit herrührte, als in der Fabrik der Beklagten ausschließlich auf veralteten Stühlen gearbeitet wurde, und dass dieser Tarif für die auf diesen Stühlen beschäftigten Weber noch gegenwärtig in Geltung ist, dass aber seit der Einführung von belgischen und sächsischen Stühlen der erwähnte Tarif auf die bei solchen Stühlen beschäftigten Weber nicht mehr zur Anwendung kam, sondern dass die Entlohnung der Arbeiter auf diesen Stühlen nach den Einheitssätzen von $12^1/_2$, beziehungsweise 11 Kreuzer mit zeitweisen Zulagen bei solcher Ware, welche sich schlecht verarbeiten ließ, stattfand.

Da somit die Ablohnung der Weber auf den schnell gehenden Stühlen niemals nach dem Tarife geschah und dieser auch niemals bei der Übernahme und Ablieferung der Arbeit der Lohnberechnung zugrunde gelegt wurde, für letztere vielmehr die angeführten besonderen Einheitssätze in Anwendung kamen, war der Tarif für diese Stühle nie in Wirksamkeit getreten und konnte sich der Kläger daher auch nicht mit Erfolg auf den Tarif berufen und eine Lohnnachzahlung begehren.

In der vom Kläger rechtzeitig und formgerecht eingebrachten Berufung wurde die rechtsverbindliche Geltung des Lohntarifes für die Streittheile aus dessen Affigirung und aus den im Nachstehenden angeführten angeblichen Feststellungen des Gewichtes abgeleitet. Es sei nämlich nachgewiesen, dass 1. mit keinem der Arbeiter, insbesondere auch nicht mit dem Kläger eine Lohnvereinbarung getroffen wurde, 2. der Kläger mit dem erhaltenen Lohn niemals zufrieden war und sich ausdrücklich auf den Tarif berief,

3. der Tarif für die mechanische Weberei, bei der Kläger thätig war, ohne Unterschied der Maschinen lautete, und 4. das angebliche nachträgliche Übereinkommen mit den damals beschäftigten Arbeitern, nicht aber mit dem Kläger getroffen wurden.

Es wurde daher die Abänderung des erstrichterlichen Urtheiles im Sinne des Klagebegehrens beantragt.

Zufolge Urtheiles des k. k. Landes- als Berufungsgerichtes Brünn vom 30. December 1898, Cg. I 650/98, wurde der Berufung keine Folge gegeben und das erstrichterliche Urtheil bestätigt.

Gründe: Abgesehen davon, dass der sub 4 angeführte Berufungsgrund den sub 1 angeführten theilweise aufhebt, sind sämmtliche Berufungsgründe durch die im Thatbestande der ersten Instanz angeführten Dépositionen der Zeugen J. B., F. W. und J. V., die im Zuge der Berufungsverhandlung dasselbe ausgesagt haben, widerlegt. Es wurden hiernach die Löhne mit jenen Arbeitern, die auf den schneller gehenden belgischen und sächsischen Stühlen arbeiteten, besonders vereinbart und bei Beginn oder während der Arbeit in der Regel in das Lohnbuch eingetragen.

Dies geschah auch beim Kläger, ohne dass er bei der Bekanntgabe des Lohnsatzes Einspruch erhob und ohne dass er die Arbeit versagte. Kläger hat somit concludenter Weise seine Zustimmung zum versprochenen Lohne gegeben. Eine nachträgliche Berufung auf den in der Fabrik der Beklagten angeschlagenen Tarif, von dem durch besondere Verabredung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer abzugehen jederzeit freistand, vermochte den von diesem Tarife abweichend geschlossenen Lohnvertrag nicht umzustossen, wenn der andere Vertragstheil dem nicht zustimmte.

Wird erwogen, dass sich der Klagsanspruch lediglich auf den tarifierten Lohnsatz stützt, so wurde derselbe mit Recht von dem Gerichte erster Instanz zurückgewiesen, weshalb auch das Urtheil desselben bestätigt wurde.

Nr. 6.

Wenn nichts anderes vereinbart ist, gebürt der Lohn allwöchentlich (§. 77 Gew. O.) und bei früher vollbrachter Arbeit nach Beendigung der Arbeit (§. 1156 a. b. G. B. und §. 72 Gew. O). Auf Lohnvorschüsse hat der Hilfsarbeiter keinen gesetzlichen Anspruch.

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 31. August 1898, $\frac{\text{Cr. II } 76/98}{4}$.

Der Ziegelarbeiter E. P., der bei dem Ziegeleibesitzer C. S. beschäftigt war, nach der Stückzahl der fertigen Ziegel (mit 2 fl. 50 kr.

von jedem Tausend) allwöchentlich entlohnt wurde und auf die gesetzliche 14tägige Kündigungsfrist Anspruch hatte, klagte am 22. August auf Lohnentschädigung für die Kündigungfrist in der Höhe seines 14tägigen Durchnittsverdienstes von 20 fl., weil er angeblich am 1. August nach vorausgegangener dreiwöchentlicher Verwendung ohne gesetzlichen Grund entlassen worden war.

Bei der Verhandlung änderte er den Klagegrund, behauptend, dass er wegen Verweigerung eines Lohnvorschusses selbst ausgetreten sei. Er erblickte in dieser Verweigerung eine ungebürliche Lohnvorenthaltung, somit einen gesetzlichen Rücktrittsgrund (§. 82 a lit d, Gew. O.). Er beantragte danach die Verurtheilung des Geklagten zur Zahlung der eingeklagten Entschädigung von 20 fl.

Der Beklagte wendete ein, dass der Kläger keinen Lohn zu fordern und auf den verlangten Lohnvorschuss keinen Anspruch hatte.

Dass sich der Beklagte zur Gewährung von Lohnvorschüssen verpflichtet hätte, konnte vom Kläger nicht behauptet werden.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Nach dem geänderten Vorbringen des Klägers trat er selbst aus der Arbeit, weil ihm ein Lohnvorschuss verweigert worden war.

Gemäß §§. 72 und 77 Gew.-O. und §. 1156 a. b. G. B. hat aber der Arbeiter nur Anspruch auf den ins Verdienen gebrachten Lohn, der Lohn ist, wenn nichts anderes vereinbart wurde, allwöchentlich und bei früher vollbrachter Arbeit nach deren Beendigung auszubezahlen. Auf Lohnvorschüsse hat der Arbeiter, wenn diesfalls keine Verpflichtung seitens des Gewerbeinhabers eingegangen wurde, keinen Anspruch. Wenn daher der allwöchentlich ordnungsmäßig entlohnte Kläger austrat, weil ihm der begehrte Lohnvorschuss verweigert worden ist, so geschah der Austritt ohne die behauptete Lohnvorenthaltung, somit ohne gesetzlichen Grund, und war der Kläger nicht berechtigt, unter Berufung auf §§. 82 a, lit d und 84 Gew. O. Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist zu beanspruchen.

Nr. 7.

Lohnabzüge behufs Tilgung von Lebensmittelschulden eines Arbeiters sind unzulässig (§§. 78, 78 d und 78 e Gew. O., §. 5 des Gesetzes vom 29. April 1873, R. G. Bl. Nr. 68, und Art. IX, Z. 10, E. G. z. E. O.).

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 13. December 1898, Cr. II 302/98 4.

Der Maurermeister W. N. hat am 10. December bei der Lohnauszahlung dem Maurer J. B. von dem fälligen Lohne per 5 fl.

den Betrag von 4 fl. 40 kr. behufs Tilgung einer Schuld an den Kaufmann S. für von diesem auf Borg genommene Lebensmittel und Getränke zurückbehalten. J. B. klagte auf Zahlung des einbehaltenen Lohnbetrages per 4 fl. 40 kr. und beantragte die kostenpflichtige Verurtheilung des Maurermeisters.

Der Beklagte gab das Thatsächliche zu, indem er anführte, dass er den Kaufmann S. bezahlt, und dass dieser ihm seine Forderung abgetreten habe. Er hielt sich nach Erwerbung der Forderung für berechtigt, sie mit der klägerischen Lohnforderung aufzurechnen.

Der Beklagte wurde verurtheilt, den eingeklagten Lohnvertrag von 4 fl. 40 kr. zu bezahlen und die Kosten zu tragen.

Gründe: Der Beklagte war nicht berechtigt, die durch Cession an sich gebrachte Forderung des Kaufmannes S. für die dem Kläger auf Borg abgegebenen Lebensmittel und Getränke durch Lohnabzug im Compensationswege zu tilgen, da hiemit eine Umgehung der Bestimmungen des §. 78 der Gew. O. über die Barzahlung des Lohnes sowie der Bestimmungen des Gesetzes vom 29. April 1873, R. G. Bl. Nr. 68 über die Unstatthaftigkeit der Execution auf Lohnbezüge vor der Auszahlung und über die Unzulässigkeit jedes einer derartigen Execution der Wirkung nach gleichkommenden Rechtsgeschäftes beabsichtigt wurde, und jede darauf abzielende Rechtshandlung nach §§. 78 d und 78 e der Gew. O. und nach §. 5 des Gesetzes vom 29. April 1873, R. G. Bl. Nr. 68 ohne Rechtswirkung ist.

Nr. 8.

Ein Hilfsarbeiter, der die Erklärung des Gewerbeinhabers, dass er in Hinkunft einen geringeren Lohn erhalten werde, widerspruchslos zur Kenntnis nahm und gegen die regelmäßige Auszahlung dieses geringeren Lohnes nie eine Einwendung erhob, hat sich mit der Verringerung des Lohnes stillschweigend einverstanden erklärt (§. 863 a. b. G. B. und §. 72 Gew. O.).

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 9. August 1898, $\frac{\text{Cr. I } 74/98}{3}$.

Der Kläger (Handlungsdiener) begehrte für die Zeit vom October 1897 bis April 1898 eine Lohnnachzahlung im Betrage von 28 fl., da ihm durch 28 Wochen an Stelle des ursprünglich vereinbarten Lohnes von 8 fl. wöchentlich nur ein solcher von 7 fl. ausbezahlt worden war.

Der Beklagte (Bierexportgeschäfts-Inhaber) wendete ein, dass dem seit Mai 1897 mit einem Wochenlohn von 8 fl. bediensteten Kläger im October 1897 in Anwesenheit seiner in demselben Unternehmen beschäftigten Ehegattin eröffnet wurde, dass er in Hinkunft

an Wochenlohn um 1 fl. weniger, seine Gattin aber um 1 fl. mehr erhalten werde. Da dies Beide widerspruchslos zur Kenntnis nahmen und bei der allwöchentlichen Lohnauszahlung nie einen Einwand erhoben, so habe sich der Kläger mit dem geringeren Lohne zufrieden gegeben und sei daher der Klagsanspruch nicht begründet.

Der Kläger konnte das Thatsächliche der Einwendungen nicht bestreiten.

Die Klage wurde zurückgewiesen.

Gründe: Nach dem unbestrittenen Vorbringen des Beklagten hat der Kläger, als ihm im October 1897 vor seiner in demselben Unternehmen beschäftigten Ehegattin eröffnet wurde, dass er in Hinkunft an Wochenlohn um 1 fl. weniger, seine Frau aber um 1 fl. mehr erhalten werde, hiezu geschwiegen und dann durch 28 Wochen den verminderten Lohn ohne Einwendung angenommen.

In diesen Verhalten lag ein stillschweigend gegebenes Einverständnis mit der Herabminderung des Lohnes (§. 863 a. b. G. B. und §. 72 Gew. O.) und es war deshalb im obigen Sinne zu erkennen.

Nr. 9.

Die nach §. 78, Abs. 2 Gew. O. zulässige Art der Entlohnung in Naturalbezügen kann auch stillschweigend (§. 863 a. b. G. B. und §. 72 Gew. O.) vereinbart sein, sie ist als in dieser Weise bedungen anzusehen, wenn der Arbeiter Monate lang diese Zuwendungen angenommen und eine Entlohnung in Geld nicht beansprucht hat.

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 7. December 1898, $\frac{\text{Cr. II } 293/98}{4}$.

J. O., welcher durch 10 Monate im Ziegelschlage des C. S. als Accordarbeiter beschäftigt war und nach der Stückzahl der fertigen Ziegel entlohnt wurde, hat für die während seiner mehrmonatlichen Beschäftigung nebst der accordierten Arbeit im Auftrage des Ziegeleibesitzers verrichteten diversen anderen Arbeiten (Aufstellung von Ziegeln, Weggrabung, Wasserzufuhr, Abtragung eines Schopfens u. dgl.) keinen Lohn erhalten. Er beansprucht denselben daher im Klagswege.

Der Beklagte wendete ein, dass der Kläger in der überlassenen Benützung eines Grundstückes, in dem Bezuge von Lebensmitteln und von Feuerungsmaterial nach Bedarf eine mehr als angemessene Entlohnung für die neben der Accordarbeit versehenen Dienste erhalten hatte, und er beantragte infolge dessen die Abweisung des auf Zahlung von 12 fl. 83 kr. gerichteten Anspruches.

Der Kläger gab zu, dass er nebst dem Lohne auch noch die obigen Zuwendungen erhielt, und dass deren Geldwert der Höhe

seines Lohnanspruches entsprechen dürfte. Er sah hierin aber keine Entlohnung für die geleisteten Arbeiten und beantragte daher nach dem Klagebegehren zu erkennen.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Der Kläger hatte inhaltlich des Thatbestandes außer der von ihm zu dem vereinbarten Lohne übernommenen Arbeit zeitweise auch diverse kleinere Handlangerarbeiten in der Ziegelei des Beklagten versehen. Für diese Arbeiten konnte er keine besondere Entlohnung in Geld beanspruchen, da er nach eigenem Zugeständnisse nebst seinem Stücklohne noch andere Zuwendungen von der obbezeichneten Art in einem Geldwerte, der eine angemessene Entlohnung der oben angeführten Arbeiten repräsentierte, erhalten hatte, und, da er monatelang für diese Arbeiten keinen Geldlohn begehrte, demnach mit der bezeichneten nach §. 78, Abs. 2 Gew.-O. zulässigen Art der Entlohnung seiner Arbeiten stillschweigend einverstanden war (§. 863 a. b. G. B. und §. 72 Gew. O.).

Nr. 10.

Ein Hilfsarbeiter, der auf die Erklärung des Werkführers, dass er für das fertigzustellende Stück 13 fl. erhalten werde und, falls er einen höheren Lohn verlange, sich an den Meister wenden müsse, das Stück in Arbeit nimmt und den Meister um Gewährung eines höheren Lohnes nicht angeht, hat sich stillschweigend mit dem Lohne von 13 fl. einverstanden erklärt (§ 863 a. b. G. B. und § 72 Gew. O.).

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 30. December 1898 $\frac{\text{Cr. II 330/98}}{5}$

Der Kläger (Tischlergehilfe) hat einen Kasten fertiggestellt und außerdem durch einen halben Tag im Auftrage des Werkführers in der Tischlerei Hilfsarbeiten verrichtet. Nach dem Klagsanbringen hat eine Lohnvereinbarung nicht stattgefunden. Der Kläger beanspruchte daher einen seiner Leistung angemessenen Lohn, und zwar für den Kasten, an dem er 14 Tage zu thun gehabt habe . . . 21 fl. — kr.
und für die halbtägige Arbeit nach dem ortsüblichen Durchschnittsverdienste . . . . . 75 kr.

zusammen . . 21 fl. 75 kr.

Nach Abrechnung des erhaltenen Betrages per . 12 „ 40 „

verblieben . . . . . 9 fl. 35 kr.,
auf deren Zahlung geklagt wurde.

Der Geklagte (Tischlermeister) anerkannte, dass

dem Kläger für den Kasten ein Lohn von	13 fl. — kr.
und für die halbtägige Arbeit ein solcher von	50 „
zusammen ein Lohn von . .	13 fl. 50 kr.
gebürt, und dass ihm nach Abzug der erhaltenen . . .	12 „ 40 „
noch ein Betrag von	1 fl. 10 kr.

zukommt.

Der Lohn für den Kasten sei dem Kläger vom Werkführer bei der Übergabe der Arbeit bekannt gegeben worden; der Kläger habe wohl bemerkt, dass dies wenig sei, habe aber auf die Bemerkung des Werkführers, sich wegen Gewährung eines höheren Lohnes an den Meister zu wenden, dies nicht gethan. Dass Kläger zur Fertigstellung fast 14 Tage brauchte, sei seine Schuld; denn er habe zu langsam gearbeitet. Die Entlohnung der Hilfsarbeiten mit dem Betrage von 50 kr. sei angemessen und entspreche dem Durchschnittsverdienste des Klägers. Der Beklagte beantragte auf Grund dieses Verbringens die Zurückweisung des auf Zahlung von 8 fl. 25 kr. gerichteten Mehranspruches.

Der Kläger gab die Richtigkeit der auf den Kasten betreffenden gegnerischen Darstellung zu.

Im Urtheile wurde dem Kläger der Theilbetrag von 1 fl. 30 kr. zugesprochen, der Theilbetrag von 8 fl. 05 kr. aberkannt.

Gründe. Rücksichtlich des Theilbetrages zon 1 fl. 10 kr. lag ein Anerkenntnis vor; dieser Betrag war also nach § 395 C. P. O. zuzusprechen.

Nebstdem musste aber für die vom Kläger durch einen halben Tag verschenen Hilfsarbeiten außer dem anerkannten Betrage von 50 kr. noch ein weiterer Betrag von 20 kr. zugebilligt werden, weil bei dem Abgange einer besonderen Vereinbarung über den Lohn für diese Arbeiten der ortsübliche Durchschnittslohn gebürte, dieser aber pro Tag 1 fl. 40 kr. beträgt, demnach bei einer halbtägigen Arbeit mit 70 kr. auszumessen war (§ 1152 a. b. G. B. und § 72 Gew. O.).

Der Mehranspruch musste abgewiesen werden, und zwar jener für die halbtägige Arbeit aus den vorstehend angeführten Gründen, jener für die Verfertigung des Kastens aber deshalb, weil der Kläger bei Übernahme der Arbeit der Eröffnung des Werkführers, dass er hiefür einen Lohn von 13 fl. erhalten werde, keine Ablehnung folgen ließ.

Denn die Bemerkung des Klägers, dass dies wenig sei, konnte als eine Ablehnung des Lohnanerbietens umsoweniger aufgefasst werden, als er die Aufforderung des Werkführers, sich an den Meister

zu wenden, wenn er einen höheren Lohn haben wolle, nicht befolgte, sondern den Kasten ohne weitere Einsprache in Arbeit nahm und damit stillschweigend sein Einverständnis mit dem Lohne von 13 fl. zu erkennen gab (§ 863 a. b. G. B. und § 72 Gew. O.).

Nr. 11.

Der bloße Anschlag der Arbeitsordnung im Arbeitslocale, auf die beim Abschluss des Arbeitsvertrages nicht Bezug genommen worden ist, genügt nicht, um die Bestimmungen der Arbeitsordnung zu einem Bestandtheile des Arbeisvertrages zu machen. Eine früher erfolgte und nachgesehene Arbeitsverweigerung sowie Schreien und Herumfuchteln mit den erhobenen Fäusten in Gegenwart des Arbeitsgebers begründen keinen Entlassungsgrund (§§. 77, 82, lit. f und g Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 14. September 1898
Cr. I 682/98
5

Über die Klage des Schlossergehilfen Franz H. wider Robert D. wegen Vergütung des Lohnes für die Kündigungsfrist im Betrage von 28 fl. 20 kr. wendete der Beklagte ein, dass die am 24. September 1898 erfolgte Entlassung ohne Kündigung gerechtfertig sei. Laut der im Arbeitslocale angeschlagenen Arbeitsordnung sei die Kündigung ausgeschlossen. Kläger habe abends mehrere Wochen vorher die Verrichtung einer Arbeit verweigert und habe, erbost über eine ihm zugetheilte Arbeit den Werkführer angeschrieen und mit den Händen gegen ihn herumgefuchtelt.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe. Die von dem Beklagten geltend gemachten Entlassungsgründe sind nicht stichhältig, denn die in der Arbeitsordnung enthaltene Bestimmung, dass im Betriebe des Beklagten die Kündigung ausgeschlossen sei, ist belanglos, weil diese Arbeitsordnung dem Kläger beim Eintritte in den Dienst nicht verlautbart wurde, die vor mehreren Wochen erfolgte Arbeitsverweigerung von dem Beklagten nachgesehen und Kläger weiter in Arbeit behalten wurde. Diese Arbeitsverweigerung konnte daher zur Begründung der späteren Entlassung nicht geltend gemacht werden. Darin, dass der Kläger über eine ihm vom Beklagten zugetheilte Arbeit erbost, schrie und mit erhobenen Fäusten herumfuchtelte, ohne jedoch Schimpfworte oder Drohungen zu gebrauchen, ist wohl ein ungehöriges tadelnswertes Verhalten, keineswegs aber ist darin eine grobe Ehrenbeleidigung oder gefährliche Drohungen im Sinne des § 82. lit. g Gew. O., gelegen.

Das Klagebegehren ist demnach nach § 77 und 84 Gew. O. begründet.

Im gleichen Sinne ergiengen die Entscheidungen:

vom 17. August 1898 $\frac{\text{Cr. I } 142/98}{5}$, vom 7. November 1898 $\frac{\text{Cr. I } 550/98}{5}$,

vom 30. März 1899 $\frac{\text{Cr. I } 127/99}{5}$.

Nr. 12.

Die Verlautbarung der Arbeitsordnung (§. 88a Gew. O.) ist ein wesentliches Erfordernis ihrer Rechtsgiltigkeit dem Arbeiter gegenüber. Die Erklärung des Arbeitgebers oder seines Bevollmächtigten dem Arbeiter gegenüber: „es sei für den letzteren keine Arbeit da, er möge sich anderswo umsehen", ist einer sofortigen Entlassung gleichzuhalten.

Urtheil des Gewerbegerichtes Reichenberg vom 24. October 1898 $\frac{\text{Cr. I } 113/98}{4}$.

Der Kläger, der bei dem Beklagten als Maurergehilfe in Arbeit stand, verlangt eine Vergütung von 14 Arbeitstagen, da er am 18. October 1898 aus der Arbeit ohne Kündigung entlassen wurde und eine Kündigung nicht vereinbart war.

Der Beklagte gibt letzteren Umstand zu, wendet jedoch ein, dass die Arbeitsordnung, nach der eine Kündigungsfrist nicht bestehe, im Bauhofe angeschlagen war und deren Bestimmungen dem Kläger beim Arbeitsantritte auch verlautbart wurden, übrigens sei der Kläger gar nicht entlassen sondern, ihm bloß bedeutet worden, er möge auf Arbeit warten.

Der Kläger bestreitet, die Arbeitsordnung gesehen und eine Bekanntgabe betreffs der Kündigung erhalten zu haben und behauptet von dem Bevollmächtigten des Beklagten mit den Worten: man habe keine Arbeit für ihn, er möge sich wo anders umschauen!, entlassen worden zu sein. Zeuge A. L. gibt an, er habe den Kläger im Auftrage des Beklagten aufgenommen; die Aufnahme sei im Bauhofe erfolgt, wo die Arbeitsordnung, nach der eine Kündigung nicht besteht, angeschlagen war; bei der Aufnahme sei dem Kläger von dem Zeugen nicht ausdrücklich mitgetheilt worden, dass eine Kündigung nicht bestehe, doch habe dies der Kläger als mehrjähriger Bauarbeiter wissen müssen. Auf den Bauplätzen seien die Arbeitsordnungen nicht angeschlagen, wohl aber Zettel, in denen wichtige Bestimmungen der Arbeitsordnung, darunter auch, dass keine Kündigungsfrist besteht, den Arbeitern bekannt gegeben werden.

Ob solche Zettel auf den Bauplätzen, wo der Kläger arbeitete, angeschlagen waren, wisse Zeuge nicht. Mit welchen Worten Zeuge dem Kläger angekündigt habe, dass für ihn dermalen keine Arbeit vorhanden sei, könne Zeuge nicht angeben; jedenfalls habe er nicht die Absicht gehabt, ihn zu entlassen, was auch der Umstand beweise, dass Zeuge dem Kläger das Arbeitsbuch nicht ausgehändigt, und dieser dessen Ausfolgung gar nicht verlangt habe. Zeuge J. B. sagt aus, dass auf seinem Bauplatze, auf dem auch der Kläger arbeitete, ein Zettel mit der Bekanntgabe, dass Kündigung nicht gegeben und auch nicht verlangt werden könne, angeschlagen und dass er diese Bestimmung den Arbeitern am Bauplatze auch bekanntgegeben habe; ob dies zu einer Zeit war, wo der Kläger am Bauplatze sich befand, vermag Zeuge nicht anzugeben.

Der Beklagte wurde gemäß dem Klagebegehren verurtheilt.

Gründe. Maßgebend sind im vorliegenden Rechtsfalle zwei Momente:

1. Ob beim Arbeitsantritte oder später zwischen den Parteien eine Kündigungsfrist vereinbart war;

2. ob der Kläger aus der Arbeit entlassen wurde.

Ad 1. War betreffs der Kündigung nichts vereinbart, so ist nach § 77 Gew. O. eine 14 tägige Frist vorauszusetzen. Dass zwischen den Parteien eine solche ausdrückliche Vereinbarung getroffen wurde, wird von dem Beklagten nicht behauptet; es wird jedoch geltend gemacht, dass eine keine Kündigungsfrist normierende Arbeitsordnung angeschlagen und dass dem Kläger auch vor dem Polier dieser Umstand bekanntgegeben wurde.

Die Arbeitsordnung tritt an die Stelle der mündlichen Vereinbarung und hat deren Rechtswirkung nur dann, wenn außer den übrigen im §. 88 a Gew. O. genannten Erfordernissen die Arbeitsordnung

a) in der Betriebsstätte angeschlagen ist und

b) den Arbeitern bei ihrem Eintritte verlautbart wurde.

Diese Requisite werden von dem Gesetze so stringent gefordert, dass sie durch die Kenntnis von der bezüglichen Bestimmung der Arbeitsordnung seitens des Arbeitsnehmers nicht ersetzt werden können.

Der Kläger behauptet nun, dass eine Arbeitsordnung weder am Bauplatze angeschlagen war, noch dass ihm eine solche verlautbart wurde. Zeuge A. L. gibt an, dass eine solche Arbeitsordnung im Bauhofe ausgehängt war, und dass die Poliere den Auftrag hatten, dieselbe jeweils den Arbeitern bekannt zu geben.

Derselbe Zeuge gibt jedoch zu, den Kläger aufgenommen und ihm die Arbeitsordnung nicht verlautbart zu haben. Zeuge J. B. gibt an, dass eine Art Arbeitsordnung am Bauplatze, an welchem auch der Kläger arbeitete, angeschlagen war und dass er sie auch seinen Arbei-

tern bekanntgegeben habe, kann aber nicht bestimmt behaupten, ob dies zur Zeit der Fall war, als der Kläger daselbst in Arbeit stand.

Es ist somit festgestellt, dass mit dem Kläger bei seinem Eintritte nichts ausdrückliches betreffs der Kündigungsfrist vereinbart und dass ihm auch zu jener Zeit die Arbeitsordnung nicht verlautbart wurde. Anderseits kann der Beweis nicht erbracht werden, ob zur Zeit, als der Kläger arbeitete, die Arbeitsordnung oder ein sich als Auszug aus derselben darstellender Zettel am Bauplatze wirklich angeschlagen war.

Es muss deshalb gemäß §. 77 Gew. O. eine 14tägige Kündigungsfrist präsumiert werden.

Ad 2. Durch zugestandene Angabe des Klägers erscheint festgestellt, dass er am 17. October 1898 auf einen anderen Bau geschickt, dort nicht beschäftigt und auch am 18. October 1898 nicht zur Arbeit verwendet wurde.

Der Kläger behauptet nun, dass er von A. L., der ihn in Arbeit aufnahm, mit den Worten entlassen wurde: „es sei für ihn keine Arbeit da, er möge sich anderswo umsehen" während A. L. die Entlassungsabsicht in Abrede stellt.

Zeuge A. L. vermag die Worte, die er aus diesem Anlasse gebraucht hat, nicht anzugeben; es steht ferner fest, dass er den Kläger am 17. und 18. October nicht beschäftigt und ihm bedeutet hat, er habe für ihn keine Arbeit, während an anderen Bauplätzen des Geklagten gearbeitet wurde. Darnach muss angenommen werden, dass der Beklagte, beziehungsweise sein Bevollmächtigter den Willen hatte, den Kläger zu entlassen und der Kläger allen Grund hatte, sich als entlassen anzusehen, gleichviel ob ihm sein Arbeitsbuch ausgehändigt wurde oder nicht, zumal nicht behauptet wurde, dass ungünstige Witterung oder ein sonstiges Elementarereignis die Fortsetzung der Arbeit verhinderte.

Gemäß §. 84 Gew. O. gebürt sonach dem Kläger eine Vergütung für die 14tägige Kündigungsfrist.

Nr. 13.

Zur Entscheidung von Rechtsstreitigkeiten aus dem Dienstverhältnisse des in einer Privatlehranstalt für Elektrotechnik und Mechanik angestellten Werkmeisters gegen den Inhaber dieser Privatlehranstalt ist das Gewerbegericht nicht zuständig.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 30. December 1898, Cr. I 1091/98

4

Bei der Verhandlung über die Klage des Werkmeisters Carl V. gegen Franz F. wegen Zahlung von Lohnabzügen und Entschädigung

für Vorenthaltung eines Zeugnisses wurde das weitere Verfahren wegen Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes eingestellt.

Der Beklagte ist Inhaber einer Lehranstalt für Elektrotechnik und Mechanik, mit welcher Anstalt zu Lehrzwecken eine Lehrwerkstätte verbunden ist, an der Kläger als Werkmeister beschäftigt war.

Nach §. 1, Absatz 2, Gew. Ger. G. ist die sachliche Zuständigkeit der Gewerbegerichte auf alle Unternehmungen, auf welche die Gewerbeordnung Anwendung findet, sowie eventuell auch auf die im Art. V, lit. l und Art. VIII des Kundmachungspatentes zur Gewerbe-Ordnung vom 20. December 1859, R. G. Bl. Nr. 227, beschränkt. Nach Art. V lit. h des bezogenen Patentes findet die Gewerbeordnung auf die Erwerbszweige des Privatunterrichtes und die sich darauf beziehenden Anstalten keine Anwendung. Es wurde daher im Sinne des §. 261, C. P. O. (Schlussatz), §. 23 Gew. Ger. G., §. 43, J. N. (Schlussatz) und §. 104 J. N. von amtswegen die Unzuständigkeit des Gewerbegerichtet ausgesprochen.

Nr. 14.

In Rechtsstreitigkeiten über den Antritt, die Fortsetzung und Auflösung des Lehrverhältnisses bedarf der Minderjährige der Mitwirkung seines gesetzlichen Vertreters. §§. 99—101, Z. 2 Gew. O.: §§. 1 und 2 C. P. O.

Beschluss des Gewerbegerichtes Wien vom 16. März 1899, $\frac{\text{Cr. VI 91/99}}{3}$.

In der Streitsache des minderjährigen Josef Z., vertreten durch seinen Vater und gesetzlichen Vertreter Vinzenz Z. wider A. H. wegen Einhaltung des Lehrvertrages und Fortsetzung des Lehrverhältnisses erschien zur Streitverhandlung der minderjährige Kläger allein. Das Gericht erkannte, dass der minderjährige Kläger in diesem Rechtsstreite sich nicht selbst vertreten kann, und verfügte gemäß §. 6 C.P.O. die Beiziehung seines Vaters und gesetzlichen Vertreters.

Nr. 15.

Die Vertretung durch Advocaten vor Gewerbegerichten ist ausgeschlossen. §. 25 Gew. Ger. G.

Beschluss des Gewerbegerichtes Wien vom 17. Juli 1898, $\frac{\text{Cr. I 5/98}}{3}$.

In der Rechtssache des Schlossergehilfen Adolf J. gegen Heinrich B. wegen 22 fl. 80 kr., wurde der für den Beklagten (Vollmacht vom 13. Juli 1898 und Legitimationsurkunde vom 29. Oc-

tober 1895) als Substitut des Hof- und Gerichtsadvocaten Dr. Leopold S. erschienene Advocaturscanditat Dr. Ignaz H. zur Verhandlung nicht zugelassen, weil §. 25 Gew. Ger. G., diejenigen Personen bezeichnet, durch welche sich die Parteien vor dem Gewerbegerichte vertreten lassen können. Dass diese Gesetzesstelle alle anderen Bevollmächtigten, seien es nun Rechtsfreunde oder gemeine Bevollmächtigte ausschließen will, geht, abgesehen von den Motiven des Gesetzgebers, aus eben dieser Gesetzesstelle selbst hervor, weil bei Zulässigkeit gemeiner Bevollmächtigter überhaupt die Aufzählung der Personen des §. 25 überflüssig wäre.

Der gegen diesen Beschluss eingebrachte Recurs wurde vom k. k. Landesgericht Wien mit Beschluss vom 6. August 1898, Nr. I $\frac{351/98}{6}$ als unzulässig zurückgewiesen (§. 22 Gew. Ger. G., §§. 517 bis 526 C. P. O.)

Nr. 16.

Wenn der Dienstnehmer nach Ablauf der Kündigungsfrist ohne Auftrag des Dienstgebers in dessen Geschäft erscheint und Dienste verrichtet, wird dadurch noch keine Erneuerung des Lohnvertrages bewirkt.

Bei Berechnung der — vereinbarten oder gesetzlichen — Kündigungsfrist wird der Tag, an dem die Kündigung erfolgt ist, nicht mitgerechnet.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 22. März 1899, $\frac{\text{Cr. III } 495/99}{5}$.

In dem Rechtsstreite der Oberkellner Johann S. und Fritz F. wider B. T. führen die Kläger zur Begründung ihres, auf Zahlung einer Entschädigung von je 60 fl. 20 kr. für die Kündigungsfrist vom 15. März 1899 bis 29. März 1899 gerichteten Klagebegehrens an, dass ihnen am 27. Februar 1899 abends 14tägig gekündigt wurde. Die Kündigungsfrist sei am 12. März 1899 abgelaufen, sie hätten aber nach Ablauf der Kündigungsfrist ihre Dienste weiter verrichtet, wodurch der Dienstvertrag stillschweigend erneuert wurde. Die Entlassung erfolgte sodann erst am 15. März.

Der Beklagte brachte vor, dass er den Klägern am 27. Februar 1899 für Mitte März mit den Worten kündigte: „in 14 Tagen ist Musik, Mitte März können Sie gehen", dass weiters die Kündigung nicht zurückgenommen wurde. Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Unter Bedachtnahme auf den herrschenden Sprachgebrauch, dem zufolge der Anfangstag einer Frist nicht als erster Tag

gerechnet wird und welcher Sprachgebrauch für bestimmte Fristen auch gesetzlich anerkannt ist. §. 125 C. P. O., Art. 328 H. G. §. 6 St. P. O. kann nicht bezweifelt werden, dass bei der am 27. Februar abends erfolgten 14tägigen Kündigung der 27. Februar nicht als erster Tag gerechnet, werden kann, dass daher die Frist erst am 13. März beziehungsweise, da kein Grund vorliegt anders als nach ganzen Tagen zu rechnen, mit Ablauf des 13. März abgelaufen ist.

In dem Umstande aber, dass die Kläger noch durch einen Tag Dienste verrichteten, kann eine stillschweigende Erneuerung des Lohnvertrages nicht erblickt werden, da die nach §. 863 a. b. G. B. erforderlichen concludenten Handlungen nicht vorliegen, vielmehr die Handlungsweise der Kläger lediglich als Geschäftsführung ohne Auftrag nach §. 1039 a. b. G. B. zu beurtheilen ist und eine solche Geschäftsführung von dem Beklagten jederzeit abgestellt werden konnte.

Nr. 17.

Die Verzögerung des Dienstantrittes durch den Hilfsarbeiter um einen Tag berechtigt den Arbeitgeber nicht zur sofortigen Auflösung des Dienstverhältnisses.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 18. November 1898, Cr. I 1062/98 5.

Der Metallschleifer Anton P. klagt den Cr. C. auf Bezahlung des Lohnes für die gesetzliche Kündigungsfrist im Betrage von 36 fl. und führt an, dass er am 24. October 1898 vom Beklagten als Gehilfe aufgenommen wurde, ohne dass über die Höhe des Lohnes und die Kündigungsfrist eine Vereinbarung getroffen worden wäre; am 25. October habe er den Dienst nicht antreten können, weil er infolge einer Mahnung wegen Bezahlung der Einkommensteuer zur Hintanhaltung einer Execution sich zum magistratischen Bezirksamte begeben musste; als er am 26. Mai früh in die Arbeit kam, sei er vom Beklagten entlassen worden.

Der Beklagte bringt an, er habe dem Kläger bei der Aufnahme gesagt, dass er am nächsten Tage die Arbeit antreten möge. Da Kläger am 25. Mai nicht kam, habe er wegen dringender Arbeit sofort einen anderen Arbeiter aufgenommen und infolge dessen dem Kläger, als er am 26. Mai kam, erklärt, dass er nicht mehr bei ihm arbeiten könne.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Zwischen dem Kläger und dem Beklagten kam am 24. October 1898 ein Lohnvertrag ohne Vereinbarung eines bestimmten Lohnes und einer Kündigungsfrist zustande; dieser Lohnvertrag konnte

mangels einer Vereinbarung über die Kündigung nur im Einverständnisse beider Theile sofort, sonst aber nur nach erfolgter vierzehntägiger Kündigung aufgehoben werden, wenn nicht etwa einer der Auflösungsgründe des §. 82 Gew. O. den Beklagten zur sofortigen Lösung des Arbeitsverhältnisses berechtigen würde. Ein solcher Auflösungsgrund liegt aber nicht vor, denn darin, dass der Kläger, entgegen der Aufforderung des Beklagten, gleich am nächsten Tage (25. October) die Arbeit zu beginnen, an diesem Tage nicht zur Arbeit erschien und erst am 26. October in die Arbeit eingetreten ist, kann weder ein unbefugtes Verlassen der Arbeit am 25. October noch eine Arbeitsverweigerung oder eine beharrliche Pflichtverletzung erblickt werden.

Dem Kläger wurde somit im Sinne der §§. 77 und 84 Gew. O. die 14tägige Lohnentschädigung zuerkannt, wobei gemäß §. 1152 a. b. G. B. der notorisch ortsübliche Wochenlohn von 12 fl. als angemessen erachtet wurde.

Nr. 18.

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses muss nicht nothwendig durch das Wort kündigen, sondern kann auch mit anderen Worten und durch schlüssige Handlungen erfolgen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 3. November 1898, $\frac{\text{Cr. } 935/98}{5}$.

Kläger Josef G. verlangt von der Beklagten, Firma L. & T., Vergütung des Lohnes für die gesetzliche Kündigungsfrist im Betrage von 20 fl.

Die beklagte Firma brachte vor: Kläger war am 6. September 1898 bei der beklagten Firma gegen einen Wochenlohn von 10 fl. in den Dienst eingetreten; am 1. October 1898 sagte der Gesellschafter L. dem Kläger, dass er ihm wöchentlich nur 9 fl. zahlen könne, Kläger verlangte aber 10 fl., welcher Lohn ihm dann auch gegeben wurde. Hiebei wurde ihm aber bedeutet, dass, wenn er weiter arbeiten wollte, er mit 9 fl. zufrieden sein müsse; am 8. October und 15. October erhielt Kläger den Lohn mit 10 fl. ausbezahlt; am 15. October fragte ihn dann der gedachte Gesellschafter, ob er um 9 fl. wöchentlich weiter arbeiten wolle, was Kläger verneinte. Dem Kläger wurde sodann bemerkt, er möge die Arbeit stehen lassen und sein Buch nehmen.

Dem Klagebegehren wurde keine Folge gegeben.

Gründe: Das Gericht erblickte in der am 1. October 1898 abgegebenen Erklärung nach den Umständen des Falles eine Kündigung, welche mit 15. October abgelaufen war, daher Kläger an diesem Tage entlassen werden konnte.

Nr. 19.

Die vom Dienstgeber bei der Aufnahme des Hilfsarbeiters gebrauchten Worte: „Verheiratet sind wir nicht, wenn es mir nicht passt, kann ich Sie entlassen, wenn es Ihnen nicht passt, können Sie gehen", bezwecken eine Vereinbarung auf beiderseitige jederzeitige Lösung des Dienstverhältnisses ohne Kündigung. §. 72 Gew. O.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 28. December 1898
Cr. III 208/98
3.

Der Kutscher Anton X. beansprucht gegen Marie N. Vergütung des Lohnes von täglich 2 fl. für die gesetzliche Kündigungsfrist im Betrage von 28 fl., indem er behauptet, dass eine Vereinbarung über die Kündigungsfrist nicht getroffen und er am 13. December 1898 grundlos ohne Kündigung entlassen worden sei.

Die Beklagte führt an, dass sie dem Kläger bei der Aufnahme sagte, sie wolle ihn nehmen, „verheiratet sind wir nicht, wenn es mir nicht passt, kann ich Sie sogleich entlassen, und wenn es Ihnen nicht passt, können Sie auch sogleich gehen"; Kläger habe hiegegen nichts eingewendet.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Die bei der Aufnahme des Klägers von der Beklagten gebrauchte Äußerung kann unter Bedachtnahme auf den Umstand, dass notorischerweise beim Fuhrwerksgewerbe zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer in der Regel beiderseits das Recht auf sofortige Lösung des Dienstverhältnisses ohne Kündigung vereinbart zu werden pflegt, in keinem anderen Sinne verstanden werden, als dass die Beklagte damit das gegenseitige Recht auf jederzeitige Lösung des Dienstverhältnisses ohne Kündigung gemeint habe; da Kläger gegen diese Worte keine Einwendung erhob, muss er gemäß §. 863 a. b. G. B. mit dem Antrage der Beklagten einverstanden angesehen werden.

Nr. 20.

Unentschuldigtes Ausbleiben des Arbeiters durch zwei Tage bildet einen Entlassungsgrund. §. 82, lit. f Gew. O.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 28. November 1888,
Cr. I 1192/98
5.

Der Kläger Michael H. war bei dem Bauschlosser Ludwig P. als Gehilfe bedienstet. Bei Eingehung des Dienstverhältnisses war Aus-

schluss der Kündigungsfrist bedungen worden; am 8. October 1898 trat er aus dem Dienste aus; am 17. October wurde er wieder aufgenommen, ohne dass hiebei von dem Lohne und der Kündigungsfrist die Rede war. Kläger, der am 19. November 1898 entlassen worden war, verlangt Vergütung des Lohnes für die Kündigungsfrist im Betrage von 25 fl. 92 kr. Der Beklagte beruft sich auf die Vereinbarung über den Ausschluss der Kündigungsfrist und wendet weiters ein, dass Kläger entlassen wurde, weil er durch zwei Tage von der Arbeit wegblieb.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Das Gewerbegericht konnte nicht feststellen, dass die Parteien über die Ausschließung der Kündigung eine Vereinbarung getroffen haben. Denn bei der Wiederaufnahme des Klägers war von der früheren Vereinbarung über die Ausschließung der Kündigung keine Rede, die Aufnahme erfolgte am 17. October 1898 auch nicht unter Bezugnahme auf die früheren Bedingungen. Es wurde somit weder ausdrücklich noch stillschweigend über die Kündigungsfrist etwas vereinbart, so dass die Bestimmung des §. 77 Gew. O. zur Anwendung kommen würde. Trotzdem war das Klagebegehren abzuweisen; da nämlich Kläger durch zwei Tage von der Arbeit wegblieb und sich in Wirtshäusern herumtrieb, war Beklagter wegen des unbefugten Verlassens der Arbeit durch den Kläger berechtigt, ihn gemäß §. 82 lit. f Gew. O. sofort zu entlassen.

Nr. 21.

Oftmaliges Blaumachen des Hilfsarbeiters bildet einen Entlassungsgrund. §. 82, lit. f Gew. O.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 6. December 1898, Cr. I 1186/98 5.

Gegen das Klagebegehren des ohne Gewährung einer Kündigungsfrist entlassenen Schlossergehilfen Josef B. gegen Ludwig P. wegen Zahlung des Lohnes für die Kündigungsfrist im Betrage von 30 fl. wendete der Beklagte ein, dass die sofortige Entlassung deshalb verfügt wurde, weil der Kläger trotz oftmaliger Verwarnung an Montagen „blau“ machte.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Das, ungeachtet vorausgegangener Verwarnung erfolgte wiederholte „Blaumachen“ an Montagen ist als beharrliche Pflichtverletzung anzusehen und liegt somit der Auflösungsgrund des §. 82 lit. f Gew. O. vor.

Nr. 22.

Die Weigerung des Hilfsarbeiters, entgegen der ihm verlautbarten Arbeitsordnung gesetzlich gestattete Überstunden zu machen, berechtigt den Unternehmer zur sofortigen Lösung des Arbeitsverhältnisses. §. 82, lit. f Gew. O.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 29. December 1898, Cr. II 235/09
5

In der Rechtssache des Tischlergehilfen Richard H. wider Sigmund J. wegen Bezahlung des Entschädigungsbetrages von 103 fl. 88 kr. führte der Kläger an, dass er durch Verschulden des Beklagten eine ihm übertragene bereits angefangene Accordarbeit nicht vollenden konnte.

Der Beklagte bringt an, dass der Kläger nach Inhalt der ordnungsmäßig verlautbarten und von ihm unterfertigten Arbeitsordnung verpflichtet war, in dringenden Fällen gesetzlich gestattete Überstunden zu machen. Dieser übernommenen Verpflichtung habe er jedoch nicht entsprochen, sondern trotz wiederholter und eindringlicher Aufforderung des Beklagten sich geweigert, Überstunden zu machen. Infolge dessen sei Kläger entlassen worden.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Das Gericht erblickte in der angeführten Weigerung des Klägers ein unbefugtes Verlassen der Arbeit, das den Beklagten berechtigte, gemäß §. 82 lit. f Gew. O. das Arbeitsverhältnis vorzeitig, vor Vollendung der vom Kläger begonnenen Accordarbeit, zu lösen. Der Entschädigungsanspruch erscheint daher nicht begründet.

Nr. 23.

Von Handlungsgehilfen unternommene Privatreisen berechtigten ihn, wenn nicht anders verabredet, nicht zum Anspruche auf Ersatz von Diäten und Reisekosten, auch wenn diese Reisen dazu benützt wurden, um im Geschäfte des Principals thätig zu sein.

Urtheil des Gewerbegerichtes Reichenberg vom 22. November 1898 Cr. II 10/98
4

Der Kläger spricht die Bezahlung von 50 fl. an, weil er als Handelsangestellter des Beklagten für dessen Geschäft im Jahre 1896 und 1897 fünfmal Reisen nach Teplitz unternommen, hiebei im ganzen 10 Tage für das genannte Geschäft thätig war und die aus

diesem Anlasse ihm erwachsenen Spesen für Beköstigung und Wohnung nicht ersetzt erhalten hat.

Der Beklagte wendet ein, dass diese fünf Reisen Privatreisen waren, die der Kläger nach hiezu erhaltenem Urlaube unternommen habe, und dass er (Kläger) diesen Anlass, ohne hiezu beauftragt worden zu sein, benützt habe, um für die Firma des Beklagten Geschäfte abzuwickeln. Kläger habe hiebei auch im Interesse des Beklagten Umsätze erzielt, allein eine Entschädigung war weder bedungen, noch von dem Beklagten nach Rückkehr beansprucht.

Im Gegentheile habe der Kläger, der übrigens jedesmal eine Urlaubsüberschreitung bei den erwähnten Touren sich zu Schulden kommen ließ, selbst wiederholt erklärt, dass diese Reisen den Beklagten nichts kosten.

Zeuge E. L., Werkführer des Beklagten, gibt beeidet an, dass der Kläger ihm einige Tage vor Antritt seiner Reisen nach Teplitz wiederholt bemerkt habe, dass er zu seiner Braut fahre und die Mustercollection mitnehme, und dass dies dem Beklagten nichts koste; auch habe Letzterer mehreremale nach Rückkehr des Klägers von seiner Tour seinen Unwillen darüber geäußert, dass Kläger den ihm bewilligten Urlaub überschreite.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Der Kläger stützt seinen Anspruch auf §. 1037 a. b. G. B.

Dagegen wird von dem Beklagten eingewendet, dass diese von dem Kläger unternommenen Reisen Privatangelegenheit des Klägers, welchem zur Vornahme derselben ein Urlaub bewilligt wurde, waren, dass ein Ersatz der Reisekosten weder bedungen, noch von dem Beklagten, welcher seine Spesen sonst immer bei jedesmaliger Rückkehr von seiner Geschäftstour liquidierte, angesprochen wurde, dass im Gegentheile der Kläger sich wiederholt geäußert habe, diese Touren gehen nicht auf Kosten des Beklagten und dass er somit einen Anspruch auf Ersatz nicht stellen könne. Nach dem Thatbestande erweist sich in der That der Anspruch des Klägers nicht als gegründet. Denn die Reisen, deren Ersatz der Kläger begehrt, trugen nach dem Zugeständnisse des Klägers und mit Rücksicht darauf, dass er vor deren Antritt bei seinem Chef um Urlaub eingekommen ist, den Charakter von Privatreisen. Wenn Kläger sie auch dazu benützt hat, um im Geschäfte des Beklagten thätig zu sein, so erhielten sie hiedurch nicht das Gepräge von Geschäftstouren, das ist von Reisen, die bloß oder in erster Reihe im Interesse des Handelsgeschäftes, in dem Kläger angestellt war, unternommen wurden, sondern sie waren allem Anscheine nach nur dem Diensteifer des Klägers ein willkommener Anlass, sie auch zum Vortheile des Geschäftes zu benützen und

hiedurch dem Beklagten die Erkenntlichkeit für den erhaltenen Urlaub, vielleicht auch eine Entschädigung für die öfter mit diesen Reisen verbundene Urlaubsüberschreitung zu erweisen.

Von diesem Standpunkte und da ein directer Auftrag von Seite des Beklagten zur Vornahme geschäftlicher Thätigkeit an den Kläger aus diesem Anlasse nicht ergangen ist, sondern der Kläger freiwillig zu solcher Thätigkeit, ohne auf den Widerspruch des Beklagten zu stoßen, sich erbot, ein Ersatzanspruch weder im vorhinein bedungen, noch später von dem Kläger gefordert wurde, erweist sich ein solcher nicht gerechtfertigt, zumal ins Gewicht fällt, dass der Kläger sich wiederholt geäußert, dass diese Reisen den Beklagten nichts kosten und dass er, entgegen seiner sonstigen Gepflogenheit, seine Reisespesen bei jedesmaliger Rückkunft von der Geschäftstour zu liquidieren, gerade bei diesen fünf Reisen diese Anrechnung unterlassen hat.

Von einigem Belange für die Beleuchtung des Sachverhältnisses dürfte auch der Umstand sein, dass der Kläger seinen Anspruch erst nach Jahren — nachdem ihm von dem Beklagten kurz vorher der Dienst gekündigt war — gerichtlich erhoben hat.

Nr. 24.

Wenn der Arbeiter bei Entlassung den rückständigen Lohn annimmt, ohne zugleich auf die vertragsmäßig vereinbarte Kündigung, beziehungsweise die Vergütung für die Kündigungsfrist Anspruch zu erheben, so liegt darin nicht der Verzicht auf diesen, dem Arbeiter gemäß §. 84 Gew. O. zustehenden Anspruch. Die „Arbeitsaufnahme auf Probe" setzt die bestimmte Mittheilung an den Arbeiter, dass er auf Probe aufgenommen werde, sowie die Bestimmung einer Zeitbegrenzung voraus.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Reichenberg vom 16. December 1898
Cr. I 152/98
4.

Nach dem Vorbringen des Klägers wurde er von dem Beklagten als Tischlergehilfe in die Arbeit aufgenommen, jedoch am 10. December 1898 unter Bezahlung des Wochenlohnes von 8 fl. entlassen.

Eine Kündigung sei nicht vereinbart worden, und verlange er eine Entschädigung für eine achttägige Kündigungsfrist im Betrage eines Wochenlohnes von 8 fl. nebst den Processkosten.

Das Thatsächliche dieser Angaben wird von dem Beklagten zugestanden, dagegen eingewendet, dass erstens der Kläger bloß probeweise aufgenommen wurde, daher er ohne Kündigung entlassen werden konnte und dass zweitens der Kläger bei Entlassung

und Empfangnahme des Lohnes von 8 fl. eine Kündigung oder Entschädigung erst zwei Tage später verlangte, aus welchem Anlasse der Beklagte ihm bedeutete, er müsse, wenn er acht Tage Kündigung haben wolle, noch acht Tage bei ihm arbeiten, worauf der Kläger jedoch nicht eingegangen sei. Dieses wird von dem Kläger zugestanden und beiderseits zugegeben, dass am 10. December 1898 die meldeämtliche Anzeige von dem Austritte des Klägers stattgefunden habe.

Der Klage wurde stattgegeben.

Gründe: Die Einwendungen des Beklagten sind gesetzlich nicht begründet.

Voraussetzung der Rechtsgiltigkeit eines jeden Vertrages, also auch des Arbeitsvertrages ist, dass der wesentliche Inhalt und Hauptgegenstand des Vertrages von beiden vertragschließenden Theilen gekannt werde (§§. 869, 871 a. b. G. B.).

Ist somit — wie vorliegend behauptet wird — die Absicht des Beklagten darauf gerichtet gewesen, den Kläger bloß für eine Probezeit in die Arbeit aufzunehmen, so war es Sache des Beklagten, diesen Vertragswillen dem anderen Contrahenten bestimmt und deutlich kundzugeben.

Da die „Aufnahme auf Probe" der provisorischen Natur dieses Verhältnisses entsprechend nicht auf immerwährende oder unabsehbar lange Dauer stattfindet, setzt dieser von dem eigentlichen Arbeitsvertrage in mancher Beziehung abweichende provisorische Vertrag die genaue Bestimmung der Dauer dieser probeweisen Aufnahme voraus, wie dies — wenn auch nicht gesetzlich vorgeschrieben — so doch ortsüblich ist und worauf auch die Analogie mit §. 99 Gew. O. deutlich hinweist.

Weder die bestimmte Kundgebung der Aufnahme des Klägers auf Probe an den Kläger noch die Festsetzung einer Probezeit wurde vom Beklagten behauptet, weshalb bei dem Mangel dieser wesentlichen zwei Momente der Angabe des Klägers, dass der Vertrag als definitiver Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde, Glauben beigemessen wurde (915 a. b. G. B.).

Wenn der Kläger bei seiner Entlassung den ihm ausbezahlten Lohn annahm und zu jener Zeit einen Anspruch auf Kündigung oder Vergütung wegen Nichteinhaltung der Kündigungsfrist nicht erhob, so hat der Kläger von der sofortigen Geltendmachung dieses ihm zustehenden Anspruches Abstand genommen, nicht aber auf die seinerzeitige Erhebung des Anspruches verzichtet, weil zu einer Schlussfolgerung auf einen nicht ausdrücklich erklärten Verzicht auf ein besonderes Recht nur solche Handlungen des Berechtigten geeignet sind, die keinen Zweifel an seinem Willen, auf das ihm zustehende Recht Verzicht zu leisten, übrig lassen (§. 863 a. b. G. B.).

Eine solche Handlung des Klägers liegt umsoweniger vor, als er bei seiner Entlassung des ihm vorbehaltenen Rechtes nicht erwähnt, sich jedoch — wie unbestritten ist — zwei Tage später bei Abholung seines Arbeitsbuches das Recht auf Vergütung wegen vorzeitiger Entlassung ausdrücklich vorbehalten hat.

Den von dem Beklagten bei Ausfolgung des Arbeitsbuches gemachten Gegenanspruch, noch acht Tage bei ihm zu arbeiten, war der Kläger zu erfüllen nicht verpflichtet, weil er an diesem Tage bereits entlassen, und meldeämtlich abgemeldet war, somit das Arbeitsverhältnis bereits seine Auflösung gefunden hatte.

Bei dieser Sachlage sind §§. 77 und 84 Gew. O. maßgebend, und war dem Klagebegehren stattzugeben.

Nr. 25.

Vereinbarung einer vierwöchentlichen Probezeit berechtigt zur jederzeitigen sofortigen Auflösung des Dienstverhältnisses während der Probezeit (§. 77 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 27. März 1899, $\frac{\text{Cr. VI 120/99}}{4}$.

Die Klage der Comptoiristin Mathilde E. wider Julius G. auf Aufhebung des Urtheiles des Gremialschiedsgerichtes der Wiener Kaufmannschaft vom 23. Februar 1899, Nr. 825, und Verurtheilung des Beklagten zur Zahlung des Lohnes für die quartalmäßige Kündigungsfrist wurde abgewiesen.

Bei der Aufnahme der Klägerin als englische Correspondentin wurde ausdrücklich eine vierwöchentliche Probezeit vereinbart.

Während dieser Probezeit konnte, wie in dem angefochtenen Erkenntnisse mit Recht angenommen wurde, das Dienstverhältnis jederzeit sofort ohne Kündigung aufgelöst werden. Der Beklagte war somit berechtigt, die Klägerin am 19. Jänner d. J. zu entlassen und es war daher das der Sach- und Rechtslage entsprechende Urtheil des obgedachten Schiedsgerichtes aufrecht zu erhalten.

Nr. 26.

Die Aufnahme des Hilfsarbeiters „zur Probe“ berechtigt den Arbeitgeber zur Entlassung des Arbeiters ohne Kündigung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 30. August 1898, $\frac{\text{Cr. I 170/98}}{4}$.

Der Spenglergehilfe Samuel T. belangte den David S. auf Vergütung des Lohnes für die Kündigungsfrist im Betrage von 24 fl.,

indem er anführt, dass eine Vereinbarung über die Kündigungsfrist nicht getroffen, er aber am 22. October 1898 grundlos entlassen wurde. Der Beklagte wendet ein, dass er den Kläger nur zur Probe aufgenommen habe.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Zwischen den Kläger und dem Beklagten wurde ein Lohnvertrag „auf Probe" abgeschlossen.

Die Vereinbarung des Arbeitsverhältnisses „auf Probe" berechtiget aber zur sofortigen jederzeitigen Aufhebung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung.

(In demselben Sinne ergiengen die Entscheidungen vom 26. Juli 1898, $\frac{\text{Cr. I } 38/98,}{5}$, 6. October 1898, $\frac{\text{Cr. I } 348/98}{9}$, 20. October 1898, $\frac{\text{Cr. I } 686/98}{5}$, 14. November 1898, $\frac{\text{Cr. I } 984/98}{5}$, 27. März 1898, $\frac{\text{Cr. II } 369/99}{5}$, 27. März 1899, $\frac{\text{Cr. IV } 109/99}{5}$, 27. März 1899, $\frac{\text{Cr. VI } 120/99}{4}$).

Nr. 27.

In dem vom Arbeitgeber an den Arbeiter gerichteten Zurufe: „Wenn Ihnen die Arbeit nicht passt, so können Sie gehen", liegt keine sofortige, den Anspruch auf Vergütung nach §. 84 Gew. O. begründende Entlassung des Arbeiters, sondern ist der Ausdruck des Willens des Arbeitgebers zu erblicken, dem Arbeiter frei zu stellen, entweder die ihm aufgetragene Arbeit zu vollführen, oder seinerseits das Arbeitsverhältnis aufzulösen, beziehungsweise mit der Arbeit ohne Anpruch auf Entschädigung für eine Kündigungsfrist aufzuhören.

Urtheil des Gewerbegerichtes in Reichenberg vom 26. August 1898, $\frac{\text{Cr. I } 55/98}{5}$.

Sachverhalt: Der Kläger war als Kutscher bei dem Beklagten ohne Vereinbarung einer Kündigungsfrist eingetreten. Er wurde laut seiner Behauptung und Zugeständnis des Beklagten am 16. August 1898 zum 30. August 1898 entlassen, er verlangt demgemäß den Lohn und den Ersatz für die Kost für den Zeitraum von 14 Tagen.

Der Beklagte ist erbötig, dem Beklagten für die drei Tage, den 16., 17. und 18. August 1898, an welchen der Kläger bei ihm nach der Kündigung gearbeitet hat, eine Vergütung zu gewähren, lehnt jedoch die Bezahlung eines weiteren Betrages ab. Denn der Kläger sei am 18. August 1898, ohne hiezu befugt gewesen zu sein, aus dem Dienste des Beklagten weggegangen unh habe dadurch den Anspruch

auf ein Entgelt für die Arbeit vom 19. August 1898 bis zum Ende der Kündigungsfrist verwirkt.

Der Beklagte habe nämlich dem Kläger am 18. August 1898, als dieser es verweigerte, einem Auftrage des Beklagten nachzukommen, bedeutet: „Wenn es Ihnen nicht passt, so lassen Sie den Wagen stehen!", worauf der Kläger aus der Arbeit sich entfernte und nicht wieder kam; am 19. August 1898 sei ihm von dem Beklagten erklärt worden, dass seine Arbeitszeit erst am 30. August 1898 ende; dessenungeachtet habe der Kläger die Arbeit nicht aufgenommen.

Der Kläger behauptet, dass durch die obige Äußerung des Beklagten ihm freigestellt worden sei, aus der Arbeit zu treten, was Kläger auch gethan habe, ohne hiedurch den Anspruch auf den Lohn bis 30. August 1898 verloren zu haben.

Der Klagsanspruch, soweit er den Betrag von 4 fl. — als Vergütung für drei Arbeitstage übersteigt — wurde abgewiesen.

Gründe: Während der Kläger in dem an ihn vom Beklagten ergangenen Zurufe: „Wenn Ihnen die Arbeit nicht passt, so lassen sie den Wagen stehen", eine vorzeitige sofortige Entlassung aus der Arbeit erblickt, die für ihn, den Kläger, einen Anspruch auf Vergütung gemäß §. 84 Gew. O. begründet, bestreitet Beklagter diese der obigen Redewendung unterlegte, seiner Absicht nicht entsprechende Bedeutung.

Bei der Auslegung dieser in ähnlicher Form (zum Beispiel wenn Sie nicht folgen wollen, können Sie gehen u. dgl.) im Verhältnisse zwischen Arbeitgeber und Arbeiter nicht selten vorkommenden Wortfügung ist nicht zu übersehen, dass ebenso wie der Abschluss eines Vertrages, um Rechte zu erzeugen, die Bestimmtheit des Willensausdruckes zur Voraussetzung hat, die Rechtsgiltigkeit der Aufhebung des Vertrages durch Parteiwillen davon bedingt ist, dass die auf diesen Act gerichtete Absicht deutlich und bestimmt zum Ausdrucke gelangt. Dieser Grundsatz hat insbesondere auch bei der Aufhebung des Arbeitsvertrages zu gelten, umsomehr, als derselbe unter Umständen Ersatzansprüche und Ersatzpflichten begründet.

Bei der hypothetischen und nicht decidirten Form der Wendung: „Wenn Ihnen die Arbeit nicht passt", u. s. w. konnte ihr die Absicht und Wirkung einer sofortigen Entlassung umsoweniger beigelegt werden, als nicht anzunehmen ist, dass der Wille der Beklagten darauf gerichtet war, den ungehorsamen Arbeiter sofort seiner Arbeitsverpflichtung zu entbinden oder es in sein Belieben zu stellen, die Arbeit zu verlassen, ohne dass sein Anspruch auf Vergütung des Arbeitslohnes tangiert würde.

In der erwähnten Anrede ist vielmehr der Ausdruck des Willens des Beklagten zu erblicken, dem Kläger freizustellen, entweder die ihm aufgetragene Arbeit zu verrichten, oder seinerseits den Arbeits-

vertrag aufzulösen, beziehungsweise mit der Arbeit ohne einen Anspruch auf Entschädigung für eine Kündigungsfrist aufzuhören.

Hiernach hat nicht der Beklagte, sondern der Kläger das Arbeitsverhältnis aufgelöst und gebürt dem Letzteren keine Vergütung nach §. 84 Gew. O.

Nr. 28.

Die Entlassungserklärung des Arbeitgebers muss eine bestimmte und unzweifelhafte sein, sonst rechtfertigt sie nicht das Verlassen der Arbeit.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 20. September 1898, Cr. I 304/98 5.

In der Rechtssache des Hilfsarbeiters Adolf K. wider die Firma B. & R. wegen Vergütung des Lohnes für die gesetzliche Kündigungszeit infolge Entlassung ohne Kündigung bestritten die Beklagten, dass Kläger entlassen worden sei. Sie führten an, dass in ihrem Auftrage die in ihrem Betriebe beschäftigten Arbeiter, denen bei der Aufnahme die Arbeitsordnung nicht verlautbart worden war, durch den Werkführer aufgefordert wurden, die Arbeitsordnung zum Zeichen des Einverständnisses mit den darin enthaltenen Bestimmungen zu unterfertigen. Der Kläger, der die Arbeitsordnung nicht unterschrieben hatte, wurde neuerlich hiezu aufgefordert, und als er abermals ablehnte, äußerte der Werkführer: „So sage ich Ihnen im Auftrage des R., dass derjenige, der nicht unterschreibt, entlassen wird"; damit gieng Kläger wieder zu seiner Arbeit und sagte, wenn das so sei, so gehe er halt. Auf die Frage des Klägers, ob er entlassen sei oder nicht, bemerkte ihm später der Werkführer, er möge ruhig weiter arbeiten und warten, bis R. kommt, der Kläger stellte aber die Arbeit ein. Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Nach dem angeführten Sachverhalte liegt eine Entlassung auf Seite der Beklagten nicht vor und ist Kläger vielmehr ohne gesetzlichen Grund aus der Arbeit ausgetreten.

Nr. 29.

Wenn der Arbeitgeber nach Auszahlung eines von dem Hilfsarbeiter nachträglich geforderten Betrages sich geäußert hat: „Jetzt sind wir schon wieder fertig", liegt darin keine Entlassungserklärung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 24. November 1898, Cr. II 32/98 4.

Der Anspruch des Tischlergehilfen Anton D. wider Johann W. auf Zahlung des Lohnes von 20 fl. 40 kr. für die Kündigungsfrist stützt sich auf folgenden Sachverhalt.

Kläger beschwerte sich beim Beklagten, dass ihm bei der Auszahlung ein Betrag von 1 fl. 40 kr. vom Lohne abgezogen wurde. Beklagter entgegnete, dass dies für das Zuschneiden geschehen sei, zahlte aber dann dem Kläger den Betrag und äußerte dabei: „Jetzt sind wir schon wieder fertig." Daraufhin packte Kläger seine Werkzeuge zusammen. Beklagter brachte ihm das Krankenbüchel und auf Verlangen auch das Arbeitsbuch, worauf Kläger sich ohne einen weiteren Anspruch zu erheben, entfernte.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Das Gericht erkannte, dass in der angeführten Äußerung eine Entlassung nicht erblickt werden könne, daher nicht eine Entlassung des Klägers durch den Beklagten. sondern ein Verlassen der Arbeit durch den Kläger vorliege.

Nr. 30.

Die Aufforderung des Arbeitgebers an den Arbeiter, nach Hause zu gehen und sich auszuschlafen, ist keine Entlassung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 3. August 1898, Cr. I 120/98 5.

Der Hilfsarbeiter Anton K. klagte den Karl S. auf Vergütung des Lohnes für die Kündigungsfrist im Betrage von 21 fl., indem er behauptete, dass er am 24. Juli 1898 grundlos ohne Kündigung entlassen worden sei. Der Beklagte wendet ein, dass er den Kläger nicht entlassen, sondern ihn nur, weil er angetrunken und als streitsüchtig bekannt war, aufgefordert habe, er möge nach Hause gehen und sich ausschlafen.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: In der angeführten Aufforderung kann eine Entlassung des Klägers nicht erblickt werden, es war vielmehr nach dem Ergebnisse der Verhandlung anzunehmen, dass Kläger aus freien Stücken austrat.

Nr. 31.

Entlassung oder Austritt?

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 30. December 1898, Cr. I 1169/98 8.

Gegen die Klage des Metallschmelzers Ferdinand W. gegen Moritz S. auf Zahlung des Lohnes für die Kündigungsfrist im Betrage

von 26 fl. wegen grundloser Entlassung wendete der Beklagte ein, dass der Kläger nicht entlassen wurde, sondern selbst aus der Arbeit ausgetreten sei. Der Kläger sei nämlich nach dreitägigem Ausbleiben von der Arbeit infolge behaupteter Erkrankung im Comptoir erschienen und habe, ohne ein Wort zu reden, sein auf dem Schreibtische des Buchhalters Franz M. liegendes Arbeitsbuch nebst dem dabei befindlichen Lohne an sich genommen und sich dann entfernt. Nach einigen Stunden sei Kläger wieder gekommen und habe auch das Krankengeld und erst am nächsten Sonntage auch die 14tägige Lohnentschädigung verlangt.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Nach dem angeführten Sachverhalte liegt keine Entlassung des Klägers aus dem Dienste, sondern ein freiwilliges Aus bleiben desselben von der Arbeit vor.

Nr. 32.

Die zu dem kranken Gehilfen, der es ablehnt, in das Spital zu gehen, und erklärt, einen Arzt aufzusuchen, vom Dienstgeber gemachte Äußerung: „Dann gehen Sie hin, wohin Sie wollen", kann nicht als Entlassung aufgefasst werden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 2. März 1899, Cr. III 395/99 5.

Der Kläger hatte sich am 20. Februar d. J. beim Brotschneiden mit dem Messer an der linken Hand verletzt, erklärte tagsdarauf, dass er wegen seiner Wunde seinen Dienst nicht verrichten könne, worauf der Beklagte bemerkte, wenn er nicht arbeiten könne, soll er ins Spital gehen. Auf die Einwendung des Klägers, dass er dies nicht thue, rief ihm Beklagter zu: „Dann gehen Sie hin, wohin Sie wollen". Diese Äußerung fasste Kläger als Entlassung auf, holte sich am nächsten Tage das Arbeitsbuch und verließ den Dienst.

Kläger fordert als Entschädigung für die Kündigungsfrist den Betrag von 25 fl.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Den angeführten Worten des Beklagten kann im gegebenen Falle keineswegs die Bedeutung einer Dienstentlassung beigemessen werden, sie lassen sich vielmehr nach dem ganzen Vorfalle nur dahin verstehen, dass der Beklagte dem Kläger freistellte, entweder zum Arzt oder ins Spital zu gehen. Es liegt demnach im gegebenen Falle auf Seite des Klägers ein eigenmächtiges Verlassen des Dienstes vor.

Nr. 33.

Wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer, nachdem dieser gekündigt hat, auffordert, mit der Arbeit auszusetzen und sich zu entfernen, ist der Arbeitgeber zur Vergütung des Lohnes verpflichtet (§. 82a lit. d Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 10. October 1898, Cr. I 592/98 5.

Dem Begehren des Hilfsarbeiters Otto W. wider Edmund Sch. wegen Zahlung des Lohnes für die Kündigungsfrist per 16 fl. 92 kr. liegt folgender Sachverhalt zugrunde.

An einem Samstag kündigte der Kläger das Arbeitsverhältnis. Am darauffolgenden Montag abends erklärt der Beklagte, der Kläger müsse am nächsten Tage aussetzen. Der Kläger kam dessen ungeachtet am nächsten Tage zur Arbeit. Der Beklagte forderte aber den Kläger auf, sich zu entfernen, indem er sich bereit erklärte, ihm sofort das Arbeitsbuch zu geben. Kläger lehnte die Entgegennahme des Buches zunächst ab, ließ sich das Buch aber am Freitag ausfolgen.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Das Gericht erblickte darin, dass der Beklagte den Kläger vor Ablauf der Kündigungsfrist die Verrichtung der Arbeit untersagte und sich weigerte, seine Dienste anzunehmen, eine vorzeitige Entlassung ohne gesetzlichen Grund und verurtheilte deshalb den Beklagten zur Zahlung des Lohnes für die Kündigungsfrist.

Nr. 34.

Es ist nicht als Vorenthalten der bedungenen Bezüge anzusehen, wenn lediglich Zahlung eines Theiles der vom Hilfsarbeiter verlangten, der Höhe nach nicht vereinbarten Arbeitszulage verweigert oder aufgeschoben wird. (§. 82a lit. d Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 18. October 1898, Cr. I 753/98 5.

Der Monteur Ernst G. klagte den B. auf Vergütung des Lohnes von 35 fl. 14 kr. für die Kündigungsfrist und führt an, dass ihm der Beklagte am 4. October 1898 die bedungenen Bezüge vorenthalten habe und dass er infolge dessen ausgetreten sei. Der Beklagte wendet ein, dass er dem Kläger den vereinbarten Wochenlohn anstandslos bezahlt habe. Er habe jedoch für eine vom Kläger in Schwechat ausgeführte Arbeit statt der verlangten Zulage von 60 kr. nur 30 kr. mit dem Bei-

fügen bezahlt, dass vor Auszahlung der höheren Zulage noch zu ermitteln sei, ob Schwechat thatsächlich außerhalb des Wiener Polizeirayons gelegen ist.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: In der Erklärung und dem Vorgehen des Beklagten kann eine ungebürliche Vorenthaltung von bedungenen Bezügen im Sinne des §. 82a lit. d Gew. O. nicht erblickt werden. Dem Unternehmer war nicht bekannt, ob die Voraussetzungen für die höhere Zulage gegeben sind, und es muss ihm daher freigestellt werden, innerhalb angemessener Zeit sich darüber zu vergewissern, und für solange die Auszahlung der höheren Zulage aufzuschieben; dem Anspruche des Klägers, der infolge des angeführten Umstandes aus dem Dienste getreten ist, mangelt daher die gesetzliche Grundlage.

Nr. 35.

Die Worte: „In 14 Tagen wird keine Arbeit sein, wenn sich nicht etwas trifft" enthalten keine Kündigung. Der Umstand, dass der Arbeiter, ohne zu remonstrieren, das Arbeitsbuch übernimmt, macht ihn des Anspruches auf Entschädigung für die Kündigungsfrist nicht verlustig. (§§. 77, 84 Gew. O., §§. 869, 863 b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Bielitz vom 15. Juli 1898, Cr. I 6/98.

Schneidergehilfe Ign. Chr. belangte den Schneidermeister Ed. N. auf Zahlung eines Betrages per 9 fl. 60 kr. als Entschädigung für den Entgang der 14tägigen Kündigungsfrist, weil er am 9. Juli 1898 grundlos entlassen worden sei.

Beklagter wendet ein, er habe schon 14 Tage vor der Entlassung dem Kläger gesagt: „In 14 Tagen wird keine Arbeit sein, wenn sich nicht etwas trifft".

Aus dieser Äußerung habe Kläger entnehmen müssen, dass ihm gekündigt sei. Auch habe Kläger, als er am 9. Juli 1898 entlassen wurde und das Arbeitsbuch übergeben erhalten habe, dagegen nicht remonstriert, somit stillschweigend in die sofortige Lösung des Arbeitsverhältnisses gewilligt.

Das Gewerbegericht Bielitz verurtheilte den Beklagten zur Zahlung von 4 fl. 20 kr. sammt Nebengebüren aus folgenden Gründen:

Eine Kündigung muss, wenn sie rechtswirksam sein soll, in Form und Inhalt präcise abgegeben werden und hat insbesondere zu enthalten den Zeitpunkt, wann das Arbeitsverhältnis endet.

Demzufolge ist eine Kündigung, die wie im gegebenen Falle in unbestimmter Weise erklärt wird, wirkungslos. (Vergl. §. 869 a. b. G. B).

Ebenso hat das Gewerbegericht in dem Umstande, dass Kläger, ohne zu remonstrieren, das Arbeitsbuch annahm, einen Verzicht auf die Entschädigung für die Kündigungsfrist nicht zu erblicken vermocht, weil von einem Arbeiter, der entlassen und brotlos wird und daher in äußerst gedrückter Stimmung sich befindet, wohl nicht gesagt werden kann, dass er durch Übernahme des Arbeitsbuches auf sein Recht, Entschädigung für die Kündigungsfrist zu verlangen, in unzweifelhafter Weise stillschweigend verzichte. (§. 863 a. b. G. B.).

Der Beklagte wurde sohin nach §§. 77 und 84 Gew. O. unter Zugrundelegung der gesetzlichen Kündigungsfrist von 14 Tagen und des ermittelten 14tägigen durchschnittlichen Stücklohnes per 4 fl. 20 kr. zur Zahlung dieses Betrages an den Kläger verurtheilt.

Nr. 36.

Der Reisende eines Tuchfabrikanten ist bezüglich der Kündigung nach den Bestimmungen des sechsten Titels des ersten Buches des Handelsgesetzbuches zu beurtheilen; einen Anspruch auf Gehalt während der Kündigungsfrist hat er nur dann, wenn er während dieser Zeit den vereinbarten Dienstverpflichtungen nachkommt.

Entscheidung des Gewerbegerichtes in Bielitz vom 29. Juli 1898, Cr. II 4/98.

W. F. wurde von dem Tuchfabrikanten K. B. in Bielitz als Reisender ab 15. März 1898 mit einem Jahresgehalte von 1500 fl. und Reisespesen per 12 fl. für jeden Reisetag engagiert.

Er behielt mit seiner Familie sein bisheriges Domicil in Jägerndorf und hielt sich in Bielitz lediglich vom 15. März bis 11. April 1898 auf, an welchem Tage er die Geschäftsreise antrat.

W. F. hatte vereinbarungsgemäß im Geschäfte das K. B. lediglich Tuchmuster anzufertigen und, wenn nothwendig, bei der Zusammenstellung der sogenannten Commissionen (Aufträge der auswärtigen Kunden) mitzuhelfen.

W. F. bereiste in der Zeit vom 11. April bis 15. Mai 1898 Niederösterreich, Steiermark, Kärnten, Krain, Istrien und Mähren mit sehr geringem Erfolge.

Nach Beendigung der Reise kehrte er nicht nach Bielitz zu seinem Chef zurück, sondern begab sich direct nach Jägerndorf zu seiner Familie, woselbst er am 15. Mai 1898 einen Brief seines Chefs mit der Kündigung und Aufforderung, sofort seine Reiserechnung einzuschicken, vorfand.

W. F. blieb in Jägerndorf und stellte sich seinem Chef brieflich zur Disposition.

K. B. rügte ebenfalls brieflich das Benehmen seines gewesenen Reisenden, verlangte jedoch weder dessen Anwesenheit in Bielitz

noch auch irgend welche Dienstleistung, weil er das Dienstverhältnis als mit 15. Mai 1898 aufgelöst ansah.

Am 10. Juli 1898 überreichte nun W. F., nachdem er mit einer ähnlichen Klage von dem k. k. Bezirksgerichte Bielitz an das Gewerbegericht verwiesen worden war, bei letzterem gegen K. B. eine Klage auf Bezahlung des Gehaltes für die Monate Mai und Juni per 250 fl. nach Abrechnung eines Guthabens des K. B. per 95 fl. 50 kr., also auf den Restbetrag per 154 fl. 50 kr.

Geklagter wendete gegen den Klagsanspruch die Erfolglosigkeit der Reise des Klägers, die mangelhafte Berichterstattung, sowie den Umstand ein, dass Kläger verpflichtet war, nach Beendigung seiner Reise nach Bielitz zu kommen und sich hier dem Geklagten zur Verfügung zu stellen.

Das Gewerbegericht hat den Kläger mit seiner Klage abgewiesen und zum Processkostenersatze an den Beklagten verurtheilt aus nachstehenden Gründen:

Die im §. 23, Absatz 2 Gew. Ger. G. vorgeschriebene amtswegige Prüfung der Zuständigkeit hatte sich gemäß §. 24 des citierten Gesetzes im vorliegenden Falle auf die Constatierung zu beschränken, dass Kläger laut des bereits rechtskräftig gewordenen Beschlusses des Bezirksgerichtes in Bielitz $\frac{\text{Cr. VI 3/98}}{1}$ mit seinem Klagsanspruche an das Gewerbegericht gewiesen wurde.

In meritaler Beziehung gewann das Gewerbegericht die Überzeugung, dass der Erfolg der Reise des Klägers ein sehr ungünstiger und die Berichterstattung über den Verlauf der Reise eine mangelhafte gewesen ist. Trotzdem erscheint jedoch die diesfällige Handlungsweise des Klägers als keine solche, welche den Geklagten nach Artikel 64 des im vorliegenden Falle anzuwendenden Handelsgesetzbuches berechtigen würde, die sofortige Aufhebung des Dienstverhältnisses zu begehren.

Der Klagsanspruch erscheint unter einem anderen Gesichtspunkte als ungerechtfertigt.

Der Anspruch auf Gehalt während der Kündigungsfrist steht einem Handlungsgehilfen nur dann zu, wenn er während dieser Zeit seinen vertragsmäßigen Verpflichtungen nachkommt. Dies hat Kläger nicht gethan. Es war vor allem seine Pflicht, nach Beendigung der Tour nach Bielitz zu kommen, und er durfte sich nicht mit der brieflichen Mittheilung begnügen, er stelle sich seinem Chef zur Disposition, während er in seinem Domicile Jägerndorf verweilte. Die Ausflucht des Klägers, er sei in Jägerndorf geblieben, um sich in Bielitz nicht den Grobheiten des Geklagten auszusetzen, ist nicht stich-

hältig. Ein ausdrückliches Verlangen des Geklagten, Kläger möge nach Bielitz kommen, liegt wohl nicht vor, allein die Verpflichtung des Klägers, sich seinem Chef persönlich zur Disposition zu stellen, ist eine selbstverständliche. Dem Kläger kam es nicht zu, von Jägerndorf aus zu beurtheilen, ob ihn sein Chef in Bielitz zur Zusammenstellung von Commissionen benöthige oder nicht, er hatte hierüber nach Beendigung der Tour persönlich anzufragen, wie sich dies einem Bediensteten seinem Chef gegenüber geziemt.

Aus diesen Gründen konnte dem Kläger der Gehalt für die Zeit vom 15. Mai bis 1. Juli 1898 nicht zugesprochen werden.

Für die erste Hälfte des Monates Mai hat Kläger dagegen unbedingt seinen Gehalt im Betrage per 62 fl. 50 kr. zu fordern, welcher Betrag deswegen nicht zuerkannt werden konnte, weil dieser Forderung die Gegenforderung des Geklagten per 95 fl. 50 kr. gegenübersteht.

Der Spruch über die Kosten gründet sich auf §. 41 C. P. O.

Nr. 37.

Überstunden in fabriksmäßig betriebenen Gewerbsunternehmungen sind besonders zu entlohnen. Es ist bei dem Abgange ausdrücklicher Vereinbarung Gegenstand der Willensauslegung, ob in dem ausbezahlten Lohne die Entlohnung für die Überstunden mit enthalten war. Eine Entlohnung für Überstunden gebürt auch bei Übertretung der gesetzlichen Bestimmungen über die tägliche Arbeitsdauer und über die Sonntagsruhe (§§. 75, 78 und 96 a Gew. O., Gesetz vom 15. Jänner 1895, R. G. Bl. Nr. 21, Ministerialverordnung vom 24. April 1895, R. G. Bl. Nr. 58, und §. 863 a. b. G. B.).

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 1. October 1898, $\frac{\text{Cr. I } 153/98}{4}$.

In der Brauerei der Firma M. B. wurde jahraus jahrein ohne behördliche Bewilligung mit Überstunden gearbeitet. Der Arbeiter V. B., war mit einem Taglohn von 1 fl. in derselben beschäftigt gewesen und erhob nach seinem Austritte am 24. September 1898 Anspruch auf Entlohnung von 240 Überstunden à 25 kr. im Gesammtbetrage von 60 fl., er erweiterte bei der Streitverhandlung seinen Anspruch auf weitere 56 Überstunden, welche er in der Nacht und an Sonntagen gearbeitet hatte, mäßigte aber zugleich seine Forderung von 25 kr. auf 15 kr. pro Stunde und willigte auch in die Abrechnung eines auf seinen Lohn vorschussweise erhaltenen Betrages von 4 fl. 30 kr., welchen er der Brauerei schuldete.

Er beanspruchte darnach:

a) für 240 Stunden, welche er täglich von 6 Uhr bis 8 Uhr abends über die Zeit gearbeitet hatte . . . 36 fl. — kr.
b) für 47 Überstunden zur Nachtzeit . . . . . 7 „ 05 „
c) für 9 Überstunden an Sonntagen . . . . . 1 „ 35 „
zusammen . . 44 fl. 40 kr.
und nach Abzug seiner Schuld pro . . . . . 4 „ 30 „
den verbleibenden Betrag von . . 40 fl. 10 kr.

Die Beklagte anerkannte nur den Anspruch des Klägers auf Entlohnung von 10 Überstunden zur Nachtzeit und von 9 Überstunden an Sonntagen.

Im übrigen wendete sie ein:

ad a) dass der Kläger gerade sowie die anderen Arbeiter für die täglichen Überstunden nach 6 Uhr abends als Entlohnung vier Liter Bier im Erzeugungswerte von 28 kr. bekam,

ad b) dass dem Kläger gleich den anderen Arbeitern, die zur Nachtzeit Überstundenarbeit verrichteten, ein um 20 kr. höherer Taglohn ausbezahlt wurde und dass in diesen 20 kr. die Entlohnung der nächtlichen Überstundenarbeit enthalten war.

Die Anzahl der Überstunden *sub b)* wurde ohne Einschränkung, jene *sub a)* nur bis zur Hälfte als richtig anerkannt, sonst aber bestritten.

Unter Hinweis auf die klägerische Schuld von 4 fl. 30 kr., die den Lohn für die anerkannten 19 Überstunden übersteigt, wurde auf Grund der angeführten Einwendungen die Abweisung der Klage beantragt.

Der Kläger gab zu, dass er nebst dem Lohne täglich vier Liter Bier erhielt und dass er nach der Arbeitsordnung keinen Anspruch darauf hatte; er bestritt aber, dass die vier Liter Bier als Lohn für die Überstunden verabreicht wurden.

Ad b) brachte er, ohne dass dies widersprochen worden wäre, vor, dass auch Arbeiter, die in der Nacht nicht beschäftigt wurden, einen um 20 kr. höheren Taglohn bezogen haben und dass demnach in diesen 20 kr. eine Entlohnung für die Überstundenarbeit zur Nachtzeit nicht erblickt werden könne, dass übrigens ab und zu die Nachtarbeit besonders entlohnt wurde.

Er beantragte daher die Verurtheilung der Geklagten zur Zahlung der eingeklagten Forderung in dem oben eingeschränkten Betrage von 40 fl. 10 kr.

Die Zeugen (Arbeiter der Brauerei) bestätigten, dass sie täglich über die in der Arbeitsordnung bestimmte Zeit arbeiteten und die Verabfolgung von vier Litern Bier, auf die sie nach der Arbeitsordnung keinen Anspruch hatten und die jederzeit hätte eingestellt werden können, als Entlohnung für die tägliche Überstundenarbeit ansahen.

Die vorgewiesene Arbeitsordnung enthielt die Bestimmung, dass dem Arbeiter ein Anspruch auf Verabfolgung von Bier nicht zusteht.

Die Beklagte wurde zur Zahlung des Lohnes für

47 Überstunden zur Nachtzeit per	7 fl. 05 kr.
und für 9 Überstunden an Sonntagen per	1 „ 35 „
zusammen . .	8 fl. 40 kr.
abzüglich der Schuld des Klägers per	4 „ 30 „
sohin zur Zahlung von	4 fl. 10 kr.

verurtheilt.

Der Anspruch des Klägers auf den Lohn für 240 Überstunden per 36 fl. wurde abgewiesen.

Gründe: Zufolge der Festellungen im Thatbestande wurde in der Brauerei der Beklagten jahraus jahrein täglich bis zu zwei Stunden über die in der Arbeitsordnung bestimmte Arbeitsdauer ohne behördliche Bewilligung gearbeitet. Der Kläger bezog nebst dem ortsüblichen Lohn in Geld (1 fl.) noch täglich vier Liter Bier zum Erzeugungspreise von 28 kr., die laut Arbeitsordnung keinen Bestandtheil des Lohnanspruches bildeten.

Angesichts dieser Festellungen konnte der vom Kläger erst bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses geltend gemachte Anspruch auf Entlohnung der täglichen Überstundenarbeit in der Zeit von 6 bis 8 Uhr abends nicht als begründet angesehen werden, da in der widerspruchlosen Verrichtung der Arbeit während der Überstunden durch Monate hindurch und in der vorbehaltlosen Annahme einer weiteren Entlohnung in Bier sowohl die thatsächlich erfolgte Entlohnung der Überstunden in angemessener Weise als auch ein stillschweigendes Einverständnis des Arbeiters mit der Entlohnung in Lebens- (Genuss-) mitteln statt in barem erblickt werden muss (§. 78 Gew. O. und 863 a. b. G. B.).

Inhaltlich des Thatbestandes war aber der Kläger überdies auch noch manche Nacht in der Brauerei beschäftigt und wurden von Zeit zu Zeit einzelne Nachtstunden entlohnt. Darnach war der Kläger berechtigt, für jede in der Nacht über die Zeit verbrachte Arbeitsstunde, insoweit hiefür keine besondere Zahlung stattfand, eine angemessene Entlohnung zu fordern. Hiebei kann dem Kläger nicht entgegengehalten werden, dass er einen höheren Taglohn als andere Arbeiter bezog und auf diese Art für die Nachtstunden entlohnt wurde, da der vereinbarte Taglohn nur für die regelmäßige Tagarbeit gezahlt wird und bei dem Abgange eines besonderen Abkommens nicht auch als Entlohnung für eine in der Nacht über die Zeit verrichtete Arbeit angesehen werden kann. Desgleichen war er berechtigt, eine besondere Entlohnung für die Arbeit an jenen Sonntagen zu begehren, an denen er für neunstündige Mehrarbeit zugestandenerweise kein Entgelt erhalten

hatte. Dieser Ansprüche konnte der Kläger demungeachtet, dass von ihm im ersteren Falle ohne eine der Unternehmung ertheilte behördliche Bewilligung und im letzteren Falle gegen ein gesetzliches Verbot gearbeitet wurde, nicht verlustig werden, da durch die bezüglichen Bestimmungen nach der Absicht des Gesetzgebers in erster Linie der übermäßigen Ausnützung der Fabriksarbeiter durch die Arbeitgeber Schranken gesetzt werden sollen und es daher nicht angeht, das Gesetz auch nur mittelbar zum Nachtheile des Arbeiters auszulegen.

Bezüglich der Überstunden an Sonntagen und eines Theiles der Überstunden zur Nachtzeit liegt übrigens ein ausdrückliches Anerkenntnis des klägerischen Anspruches vor.

Es war daher, wie geschehen, zu erkennen.

Nr. 38.

Ein mit Wochenlohn angestellter Bauschreiber hat keinen Anspruch auf besondere Entlohnung der Arbeitsstunden nach Beendigung der Arbeit am Baue (Feierabend) als Überstunden, wenn eine nach Stunden bestimmte tägliche Arbeitszeit weder bedungen noch ortsüblich ist (§. 76 Gew. O.). Eine demselben für den Fall zufriedenstellender Leistungen versprochene Zulage kann als bedingt zugesichert nur bei Erfüllung der in den vorausgesetzten Leistungen bestehenden Bedingung eingefordert werden (§§. 897, 941 und 1152 a. b. G. B. und §. 72 Gew. O.).

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 12. October 1898, $\frac{\text{Cr. II } 175/98}{4}$.

Der Kläger war seit 1. März d. J. bei dem Belangten (Baumeister) als Bauschreiber mit einem vereinbarten Wochenlohn von 9 fl. bedienstet. Er begehrt den eingeklagten Betrag von 45 fl. 90 kr. als Entlohnung für 306 Überstunden. Während er aber in der Klage seinen Anspruch auf die angebliche Vereinbarung einer täglichen zehnstündigen Arbeitszeit und auf die Behauptung, dass er über diese Zeit im ganzen durch 306 Stunden beschäftigt war, ohne hiefür besonders entlohnt zu werden, gründete, stützte er bei der mündlichen Streitverhandlung nach vorausgegangenem Widerrufe seiner Behauptung über die Vereinbarung einer zehnstündigen Arbeitszeit die eingeklagte Forderung auf eine von dem Belangten ihm gegenüber gethane ausdrückliche Zusicherung des Inhaltes, dass er bei zufriedenstellendem Verhalten zu dem vereinbarten Lohne noch eine Zulage bekommen werde. In dieser Zusicherung erblickt der Kläger eine bedungene Belohnung, die ihm nebst dem Wochenlohne gebüre und deren Auszahlung er bei der Ende September erfolgten Lösung des Arbeitsverhältnisses erwartete.

Behufs Bestimmung dieser ihrer Höhe nach nicht vereinbarten besonderen Entlohnung wurde seitens des Klägers angeführt, dass die ortsübliche Arbeitszeit bei Bauschreibern zehn Stunden täglich betrage, und dass demnach vorliegendenfalls eine Belohnung nach der Anzahl der darüber hinaus beschäftigten Stunden und nach dem vereinbarten Lohne von 9 fl. pro Woche oder per 60 Arbeitsstunden angemessen sei.

Der Belangte brachte vor, dass bei Bauschreibern eine Normalarbeitszeit nicht bestehe, sondern sich nach den jeweiligen Verhältnissen richte, dass der Kläger einen unverhältnismäßig hohen Lohn bezog, dass er wegen Untüchtigkeit nur zu einem Theile der ihm obliegenden Arbeiten herangezogen werden konnte und selbst mit dem ihm übertragenen Theile der Arbeit nicht zufriedenstellte, dass er bei gehöriger Ausnützung der Zeit die ihm übertragene Arbeit täglich früher hätte beenden können und dass er demnach die ihm bei seiner Aufnahme nur für den Fall zufriedenstellender Leistungen in Aussicht genommene Zugabe zum Lohne nicht erhielt, sie auch nicht verlangte und bei Lösung des Dienstverhältnisses keinen rechtlichen Anspruch darauf erheben könne.

Dass die Leistungen des Klägers nicht zufriedenstellende waren, und dass er nicht allein am Morgen öfter später kam, sondern auch die von ihm in Rechnung gestellten angeblichen Überstunden nach 6 Uhr abends bei entsprechender Ausnützung der Tageszeit hätte vermeiden können, wurde von den Zeugen C. M., A. B. und I. W. bestätigt.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Dem Kläger würde ein Anspruch auf die eingeklagte Entlohnung im vollen oder geminderten Betrage nur zustehen, wenn entweder thatsächlich Überstunden vorhanden wären und der ausbezahlte Wochenlohn nicht etwa bereits eine Entlohnung für diese in sich schließen würde, oder aber wenn die Zusicherung einer besonderen Belohnung im Sinne des §. 941 a. b. G. B. stattgefunden hätte.

Keines von beidem trifft jedoch vorliegendenfalls zu. Denn das Vorhandensein von Überstunden kann nicht angenommen werden, weil eine bestimmte tägliche Arbeitszeit weder bedungen war, noch wie gerichtsbekannt, bei Baupolieren und Bauschreibern üblich ist, vielmehr jeweils nach dem Bedarfe sich richtet und weil weiters auch nach den Aussagen der im Thatbestande benannten Zeugen bei gehöriger Eintheilung der Arbeit und bei entsprechender Ausnützung der Tageszeit die Arbeit nach 6 Uhr abends wenigstens zum größeren Theile hätte vermieden werden können.

Die gesetzlichen Voraussetzungen für eine Belohnung im Sinne des §. 941 a. b. G. B. liegen aber nicht vor, weil der Beklagte bei der Aufnahme des Klägers nur bei zufriedenstellendem Verhalten eine

Zulage zum Lohn in Aussicht genommen hatte, die Fähigkeiten und das Verhalten des Klägers jedoch nach den Zeugenaussagen den Beklagten nicht zufriedenstellten und auch nicht befriedigen konnten und weil überdies noch der dem Kläger durch die ganze Zeit gezahlte Wochenlohn von 9 fl. den ortsüblichen Lohn von 6 bis 8 fl. erheblich überstieg, daher die Entlohnung des Klägers für die Gesammtleistungen mehr als angemessen erscheinen lässt.

Der Anspruch des Klägers musste demnach als unbegründet abgewiesen werden.

Nr. 39.

Einem nicht dauernd gegen Kündigung, sondern nur vorübergehend zur Aushilfe aufgenommenen Gehilfen ist bei dem Mangel einer Lohnvereinbarung oder im Falle der Unklarheit derselben der Lohn mit Berücksichtigung der örtlichen Gewohnheiten durch den Richter zu bestimmen (§. 1152 a. b. G. B.).

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 1. October 1898, $\frac{\text{Cr. I } 157/99}{4}$.

Der Bäckermeister A. N. (Beklagter) hat infolge seiner Einberufung zur Waffenübung und infolge Abwesenheit seiner Ehegattin für die voraussichtliche Dauer der Abwesenheit dieser letzteren den Bäckergehilfen H. V. (Kläger) zur Aushilfe aufgenommen. Der Schwager des Meisters I. P. theilte sohin dem Kläger mit, dass ihm wöchentlich 3 fl. werden ausbezahlt werden und dass das Weitere der Meister selbst mit ihm ordnen werde.

Der Kläger erblickte in der wöchentlichen Auszahlung von 3 fl. nur eine Abschlagszahlung auf den bei Aushelfern üblichen Wochenlohn von 7 fl. und verlangte nach seiner Entlassung eine Nachzahlung von 4 fl. pro Woche, demnach für eine sechswöchentliche Aushilfe eine Nachzahlung von 24 fl. Der Beklagte wendete ein, dass der Wochenlohn von 3 fl. ausbedungen war und dass der Kläger sowohl aus diesem Grunde als auch deshalb keine Nachzahlung verlangen könne, weil er noch durch sechs Wochen über die Zeit der Aushilfe, im ganzen sohin durch 12 Wochen beschäftigt wurde und dadurch in ein dauerndes Lohnverhältnis getreten war.

Er beantragte deshalb die Zurückweisung des auf Verurtheilung zur Zahlung von 24 fl. gerichteten klägerischen Antrages.

Der Schwager des Beklagten I. P. bestätigte als Zeuge, dass er im Auftrage des Beklagten dem Kläger 3 fl. wöchentlich versprochen und hinzugefügt habe, dass das Weitere der Beklagte selbst mit ihm

ordnen werde. Der Zeuge I. St. gab an, dass der Kläger ausdrücklich nur zur Aushilfe aufgenommen worden war und dass Aushelfer einen Lohn von 7 fl. pro Woche zu erhalten pflegen, was vom Beklagten nachträglich zugegeben wurde.

Der Beklagte wurde dem klägerischen Antrage gemäß verurtheilt.

Gründe: Das Gericht gieng von der in dem vorstehenden Sachverhalte begründeten Überzeugung aus, dass der Kläger vom Beklagten infolge seiner Waffenübung und infolge Abwesenheit seiner Ehegattin ausdrücklich bloß zur Aushilfe aufgenommen worden war. Nach den bestehenden Gewohnheiten wird dem Aushelfer sowohl mit Rücksicht auf die vorübergehende Dauer seiner Beschäftigung als auch wegen seiner meist größeren Inanspruchnahme ein höherer Lohn als dem dauernd angestellten Gehilfen ausbezahlt.

Wenn demnach dem Kläger inhaltlich des Sachverhaltes ein um mehr als die Hälfte niederer Lohn ausbezahlt wurde, so ließe sich dies nur mit dem Vorhandensein eines klägerischen Einverständnisses rechtfertigen.

Das Vorhandensein eines solchen wurde nun allerdings behauptet.

Allein der Schwager des Beklagten I. P. hat, als er dem Kläger die in Aussicht genommene Zahlung von 3 fl. wöchentlich mittheilte, dieser Mittheilung ausdrücklich hinzugefügt, dass das Weitere der Beklagte selbst mit dem Kläger ordnen werde. Der letztere hatte somit allen Grund anzunehmen, dass er noch weiters für seine Arbeit werde entlohnt werden. Der Beklagte hat aber dem Kläger keine weitere Entlohnung zukommen lassen, sondern ihn nur noch durch sechs Wochen über die Zeit der Aushilfe beschäftigt.

Durch diese sechswöchentliche Weiterverwendung wurde nun allerdings der Eindruck hervorgerufen, als ob der Kläger in dauernde Beschäftigung übernommen worden wäre und insoferne auf eine besondere Entlohnung für die Zeit der Aushilfe keinen Anspruch hätte.

Allein die kurze Dauer dieser Verwendung konnte nicht als eine Entschädigung für die nicht entsprechend entlohnte sechswöchentliche Aushilfe angesehen werden und es war demnach dem Kläger bei dem Abgange einer klaren Abmachung über den Lohn für die Zeit der Aushilfe gemäß §. 1152 a. b. G. B. der ortsübliche Lohn zuzubilligen und demgemäß die begehrte Nachzahlung zuzuerkennen.

Nr. 40.

Die der Vereinbarung des Lohnes für den Verputz des Mauerwerkes beigesetzten Worte „Sack und Pack" können im Zweifel nicht dahin ausgelegt werden, dass sich die Lohnvereinbarung nicht allein auf den Verputz, sondern auch noch auf andere zugleich mit dem Verputze versehene Arbeiten (Einmauern von Thür- und Fensterstöcken) bezog.

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 7. September 1898 $\frac{\text{Cr. II } 106/98}{4}$.

Der im Accord arbeitende Maurer I. St. (Kläger) hat bei einem Neubaue den Verputz des Mauerwerkes und die Einmauerung der Thür- und Fensterstöcke übernommen.

Bei der Lohnvereinbarung wurden nach den Angaben des Klägers Einheitssätze sowohl vom Verputz (13 kr. pro Quadratmeter von außen und 7 kr. pro Quadratmeter von innen) als auch von der Einmauerung (60 kr. pro Stück) verabredet; nach Angabe des Baumeisters E. P. (Beklagten) wurden jedoch nur die obigen Einheitssätze per 13 und 7 kr. vom Verputz bestimmt. Für die Einmauerung wurde nichts besonderes ausbedungen. Es wurde vielmehr durch Beisetzung der Worte „Sack und Pack" die Lohnvereinbarung hinsichtlich des Verputzes auch auf die Einmauerung der Thür- und Fensterstöcke ausgedehnt. Der Kläger hat 30 Thür- und Fensterstöcke eingemauert und er beanspruchte hiefür unter Berufung auf die behauptete Lohnvereinbarung von 60 kr. pro Stück den Betrag von 18 fl.

Der Beklagte bestritt diesen Anspruch und beantragte unter Hinweis auf die pauschalmäßig (Sack und Pack) erfolgte Lohnvereinbarung die Abweisung der Klage.

Das durchgeführte Beweisverfahren ergab, dass dem Kläger bei der Übergabe der Arbeit versprochen worden war: „Sie bekommen vom Verputz Sack und Pack 13 kr. für den Quadratmeter von außen und 7 kr. für den Quadratmeter von innen".

Darüber ob dem Kläger auch für die Einmauerung der Thür- und Fensterstöcke ein Lohn ausdrücklich zugesichert worden war, konnten die Zeugen keinen Aufschluss geben.

Der Beklagte wurde zur Zahlung des eingeklagten Lohnbetrages per 18 fl. kostenpflichtig verurtheilt.

Gründe: Der Kläger hat wohl den Nachweis dafür, dass ihm für die Einmauerung der Thür- und Fensterstöcke ein Lohn von 60 kr. pro Stück ausdrücklich zugesichert worden war, nicht erbracht. Allein nichtsdestoweniger war dem Klagebegehren gemäß zu erkennen. Denn der Beklagte hat mit den Worten: „Sie bekommen vom Verputz Sack und Pack 13 kr. für den Quadratmeter von außen und 7 kr. für

den Quadratmeter von innen" seine Absicht, dass in diesen Einheitssätzen auch schon der Lohn für die nicht erwähnte Einmauerung der Thür- und Fensterstöcke inbegriffen sei, keineswegs zum Ausdrucke gebracht. Der Accordarbeiter konnte eine derartige Absicht des Baumeisters auch gar nicht voraussetzen, da, wie von dem mit fachkundigen Beisitzern besetzten Gerichte als festehend (§§. 269 und 364 C. P. O.) angenommen wurde, die Entlohnung für den Verputz und für die Einmauerung regelmäßig separat vereinbart wird und der ausbedungene Einheitssatz von 13, beziehungsweise 7 kr. dem ortsüblichen Lohne für den Verputz allein, nicht aber auch der Höhe eines combinierten Lohnes für den Verputz und die Einmauerung entsprach.

Die Worte „Sack und Pack" konnten darnach nur auf den Verputz, bei dessen Ausmaß Öffnungen und Vertiefungen im Mauerwerke außer Berechnung zu bleiben pflegen, bezogen und mit der angeführten Gepflogenheit in Zusammenhang gebracht werden.

Hätte der Beklagte diese Worte auch auf die Einmauerung ausgedehnt wissen wollen, so wäre eine deutlichere Ausdrucksweise geboten gewesen. In dem Zusammenhange wie die Ausdrucksweise thatsächlich erfolgt ist, war selbe zum mindesten unklar und deshalb gemäß §. 915 a. b. G. B. zum Nachtheile des Beklagten auszulegen.

Sobald als festehend angenommen wurde, dass der Lohn für die Einmauerung der Thür- und Fensterstöcke in dem vereinbarten und ausbezahlten Lohne für den Verputz des Mauerwerkes nicht inbegriffen war, musste der Lohnanspruch bezüglich der Einmauerung noch als unbefriedigt angesehen und zur Entscheidung, inwieweit derselbe berechtigt ist, geschritten werden. Diesfalls ließ sich aber die Entscheidung sofort fällen. Denn da der verlangte Betrag von 60 kr. pro Stück der gerichtsbekannten Höhe des ortsüblichen Lohnes entsprach, so konnte die klägerische Behauptung, dass dieser Betrag ausdrücklich ausbedungen worden war, außer Betracht bleiben und die eingeklagte Forderung nach §. 1152 a. b. G. B. und §§. 72 und 78 Gew. O. ohne die Nothwendigkeit weiterer Beweisaufnahmen als angemessen zuerkannt werden.

Nr. 41.

Einem für mittelmäßig erkannten Arbeiter gebürt für seine Leistungen mangels einer Lohnvereinbarung der ortsübliche Durchschnittslohn (§. 1152 a. b. G. B.).

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 27. October 1898, $\frac{\text{Cr. II } 206/98}{4}$.

Der Kläger, der durch $10^1/_2$ Arbeitstage in der Tischlerei des Belangten als Gehilfe beschäftigt war, verlangte für seine Arbeiten in

Ermanglung einer besonderen Vereinbarung den ortsüblichen Durchschnittslohn und veranschlagte denselben mit 9 fl. pro Woche, indem er anführte, dass der Gehilfenlohn hierorts 6 bis 12 fl. pro Woche betrage.

Darnach berechnete er seinen Lohnanspruch für $10^1/_2$ Tage mit . . . . . 15 fl. 75 kr.
und begehrte in der Klage nach Abzug des vom Belangten erhaltenen Lohnes von . . . . . 12 „ 20 „
den Restbetrag per . . . . . 3 fl. 55 kr.

Bei der Steitverhandlung restringierte er seinen Anspruch um den Betrag von . . . . . — „ 28 „
der von dem Belangten für ihn zum Zwecke der Krankheits- und Unfallversicherung verausgabt worden war,
auf . . . . . 3 fl. 27 kr.

Der Belangte wendete ein, dass die Arbeiten des Klägers unter dem Mittelmaße waren und dass der ihm ausbezahlte Lohn der ortsüblichen Entlohnung gleichartiger Arbeiten entsprach; er beantragte daher die Abweisung.

Demgegenüber bestätigten jedoch die bei dem Beklagten beschäftigten Hilfsarbeiter I. K. und I. K. übereinstimmend als Zeugen, dass der Kläger als mittelmäßiger Arbeiter angesehen werden müsse und dass, insoferne als der ortsübliche Lohn von Tischlergehilfen 5 bis 12 fl. und der Lohn der bei dem Beklagten in Arbeit stehenden Gehilfen 6 bis 11 fl. betrage, der Durchschnittslohn für den mittelmäßigen Arbeiter mit 8 fl. 50 kr. zu veranschlagen sei.

Dem Kläger wurde der Betrag von 2 fl. 43 kr. zuerkannt; der Mehranspruch wurde abgewiesen.

Gründe: Gemäß §. 1152 a. b. G. B. wird angenommen, dass derjenige, welcher eine Arbeit bestellt hat, in einen angemessenen Lohn eingewilligt habe, und es wird der letztere in Ermanglung einer Vereinbarung oder gesetzlicher Festsetzung durch den Richter bestimmt. Im vorliegenden Falle war der Standpunkt der Parteien nur insoferne ein gegensätzlicher, als der Kläger einen Wochenlohn von 9 fl. als angemessen für sich in Anspruch nahm, während der Belangte bloß einen Wochenlohn von 7 fl. als angemessen gelten lassen wollte.

Das Beweisverfahren ergab, dass der Kläger die Arbeiten eines mittelmäßigen Gehilfen verrichtet hat und dass der sowohl am Platze als auch in der Tischlerei des Belangten übliche Durchschnittslohn 8 fl. 50 kr. per Woche beträgt.

Darnach musste ein Wochenlohn von 8 fl. 50 kr., beziehungsweise Taglohn von 1 fl. 42 kr. als den Verhältnissen angemessen bestimmt und in dieser Höhe den Ansprüchen des Klägers Rechnung getragen werden.

Die Lohnforderung des Klägers beziffert sich sohin
für 10½ Tage mit . . . . . 14 fl. 91 kr.
und nach Abzug des erhaltenen Lohnes per 12 fl. 20 kr.
und der für ihn gezahlten Versicherungs-
beiträge per . . . . . — „ 28 „
zusammen . . . . . 12 „ 48 „
auf restliche . . . . . 2 fl. 43 kr.

Nach Maßgabe dieser Berechnung erfolgte obige Urtheilsfällung.

Nr. 42.

Zur Entscheidung von Rechtsstreitigkeiten zwischen den in gewerblichen Unternehmungen mit Ausnahme der Handelsgewerbe angestellten Reisenden (Agenten) und den Unternehmern sind die Gewerbegerichte nicht zuständig (§. 1 und 5 Gew. Ger. G. und §. 73 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 17. Juli 1898, Cr. I 87/98.

Die Klage des Agenten Heinrich F. gegen Emil P. wegen Zahlung von 142 fl. 50 kr. wurde wegen Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes zurückgewiesen.

Nach §. 1 Gew. Ger. G. ist das Gewerbegericht zur Austragung gewerblicher Rechtsstreitigkeiten zwischen gewerblichen Unternehmern und Arbeitern berufen und §. 5 dieses Gesetzes bestimmt, wer als Arbeiter zu gelten hat. Geschäftsreisende (Agenten) können unter die daselbst in *a* bis *c* angeführten Personen nicht subsumiert werden, zumal der Umfang des Begriffes „Hilfsarbeiter" durch §. 73 Gew. O. präcisiert ist. Es sind daher Agenten in allen gewerblichen Betrieben, mit Ausnahme der Handelsgewerbe, bezüglich deren §. 5 *lit. d* Gew. Ger. G. eine besondere Bestimmung enthält, von der Gerichtsbarkeit des Gewerbegerichtes ausgeschlossen.

Nr. 43.

Wenn ein Hilfsarbeiter behufs Erlernung einer besser gezahlten Arbeit einer anderen Betriebsabtheilung derselben Fabrik zugewiesen wird, so kann er nicht an einem ihm beliebigen Lohntage unter Hinweisung auf seine Mehrleistungen denselben Lohn fordern, wie seine geübteren Mitarbeiter; den Anspruch auf den höheren Lohn erwirbt der Hilfsarbeiter erst durch die von dem Unternehmer angeordnete definitive Zuweisung zu der besseren Arbeit.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Bielitz vom 3. November 1898, Cr. II 38/98.

G. K. wurde in die Metallgießerei der Firma E. v. M. als Taglöhner mit einem Taglohne von 70 kr. aufgenommen und nach einiger

Zeit behufs Erlernens des Putzens in der Putzerei beschäftigt. Nachdem er daselbst mehrere Wochen gearbeitet hatte, bemängelte er unter Hinweisung auf den höheren Lohn der übrigen Putzer die Lohnabrechnung vom 20. October 1898 und trat gegen die Firma E. v. M. wegen des angeblich um 4 fl. verkürzten Lohnes klagbar auf.

Die geklagte Firma verwahrte sich gegen den Klagsanspruch, behauptend, dass die Zuweisung zu der Putzerei keine definitive gewesen sei und dass Kläger das Putzen noch nicht vollkommen erlernt habe.

Das Gewerbegericht hat den Kläger mit seiner Klage abgewiesen aus nachstehenden Gründen:

Abgesehen davon, dass durch die als Zeugen vernommenen Mitarbeiter des Klägers bewiesen ist, dass dieser das Putzen noch nicht vollkommen erlernt hat, erscheint sein Klagsanspruch auch deswegen unbegründet, weil es im Falle einer provisorischen, die bessere Ausbildung des Hilfsarbeiters bezweckenden Zuweisung zu einer höher entlohnten Arbeit nicht in dem Belieben des Letzteren liegt, seinen Lohn sich einseitig zu erhöhen, sondern zu dieser Lohnerhöhung, ebenso wie zu dem Zustandekommen des ursprünglichen Arbeitsvertrages ein Übereinkommen beider Vertragstheile nothwendig ist.

Den Anspruch auf höheren Lohn erwirbt ein derartiger Arbeiter erst dann, wenn er nach vollkommener Erlernung der neuen Arbeit dieser definitiv zugewiesen wird, was vorliegend nicht geschehen ist.

Die Klage war daher abzuweisen.

Nr. 44.

Diejenige Zeit, durch welche ein im Gewerbe niemals verwendeter Arbeiter lediglich zur Erlernung der ihm zugedachten gewerblichen Arbeit beschäftigt wird, und während deren er weder einen Lohn noch ein sonstiges Entgelt bezieht, ist als Lehrzeit und in den ersten vier Wochen auch zugleich als Probezeit (§. 99a Gew. O.) anzusehen. Während der Probezeit kann die Entlassung sowie der Austritt ohne Kündigung erfolgen.

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 16. December 1898, $\frac{\text{Cr. II } 312/98}{5}$.

Der Vergolder A. St. (Beklagter) hat am 5. December den Taglöhner S. Z. (Kläger), der früher niemals zu gewerblichen Arbeiten verwendet worden war, mit der Abmachung aufgenommen, dass er durch 14 Tage zu lernen habe und während dieser Zeit keinen Lohn beziehen werde, sodann aber vom Stücke werde entlohnt werden.

Der Kläger legte am neunten Tage (14. December) die Arbeit, zu der er sich nicht für geeignet hielt, nieder und trat aus.

Der Beklagte verlangte, dass ihm dem Gesetze §. 77 Gew. O. gemäß vierzehntägig gekündigt werde, und hielt deshalb das klägerische Arbeitsbuch zurück.

Der Kläger klagte nun auf Hinausgabe des Arbeitsbuches und beantragte die kostenpflichtige Verurtheilung des Beklagten.

Dieser bat um Abweisung der Klage.

Der Beklagte wurde zur Herausgabe des Arbeitsbuches und zum Gerichtskostenersatze verurtheilt.

Gründe: Die ersten zwei Wochen, in denen der Kläger zum Erlernen der ihm zugedachten Arbeit ohne Anspruch auf Lohn oder sonstiges Entgelt herangezogen werden sollte, hatten zweifellos den Charakter einer Lehr- und Probezeit im Sinne des §. 99 a Gew. O., innerhalb welcher das zwischen den Parteien eingegangene Arbeitsverhältnis durch einseitigen Rücktritt jedes der beiden Theile aufgelöst werden konnte.

Der Beklagte hatte innerhalb dieser 14 Tage kein Recht auf Kündigung und Zurückhaltung des Arbeitsbuches bei einseitigem Rücktritte des Klägers, sondern hatte infolge der durch diesen Rücktritt erfolgten ordnungsmäßigen Lösung des Arbeitsverhältnisses gemäß §. 80 c Gew. O. das Arbeitsbuch bedingungslos herauszugeben.

Es war demnach, wie geschehen, zu erkennen.

Nr. 45.

In den beim Eintritte in den Dienst von dem Dienstgeber gebrauchten Worten: „Probieren wir es halt", liegt an sich keine die Kündigung ausschließende Aufnahme zur Probe. §§. 77 und 84 Gew. O.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 19. September 1898, Cr. I 521/98.

Die Köchin Josefine G. wurde von der Gastwirtin Therese W. am 13. September 1898 aufgenommen, ohne dass über den Lohn und die Kündigungsfrist eine Vereinbarung getroffen wurde; beim Antritt des Dienstes am 15. September äußerte die Beklagte Bedenken, weil Klägerin, welche ihr Arbeitsbuch verloren hatte, erst die Ausstellung eines neuen Arbeitsbuches veranlassen musste. Die Beklagte besorgte nämlich diesbezüglich einen behördlichen Anstand, ließ aber die Klägerin mit den Worten: „Probieren wir es halt", die Arbeit beginnen. Da die Klägerin die Zuspeise nicht nach dem Geschmacke der Beklagten anfertigte, wurde sie am selben Tage (15. September) nachmittags wieder entlassen.

Die Klägerin beansprucht den Lohn für die gesetzliche Kündigungsfrist und Entschädigung für Kost, Unterstand und Wäsche im Betrage von 14 fl. 90 kr.

Dem Begehren wurde stattgegeben.

Gründe: Bei Aufnahme der Klägerin als Köchin am 13. September 1898 war von einer Aufnahme zur Probe keine Rede; wenn nun die Beklagte bei dem am 15. September 1898 erfolgten Eintritte der Klägerin in den Dienst sagte: „Probieren wir es halt", so liegt darin keine Aufnahme auf Probe vor, weil mit Rücksicht auf die begleitenden Umstände die auf den Mangel des Arbeitsbuches und der Zeugnisse Bezug nehmenden Worte ein beiderseitiges Einverständnis, das jede Kündigung ausschließt, nicht bekunden. Der bereits am 15. September nachmittags wieder entlassenen Klägerin war daher die Vergütung des Lohnes für die gesetzliche Kündigungsfrist zuzuerkennen.

Nr. 46.

Krankheit begründet nur eine Unterbrechung, nicht aber die Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Bei Lösung des Arbeitsverhältnisses während oder nach der Krankheit ist demnach nicht der Tag der Erkrankung, sondern der Tag der ordnungsmäßigen Lösung des Verhältnisses als Tag des Abganges in das Arbeitsbuch einzutragen (§§. 80d und 82, lit. h Gew. O. und §. 1160 a. b. G. B.)

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 12. Juli 1898, $\frac{\text{Cr. I } 12/98}{2}$.

Der Kläger ist bei der beklagten Schuhfabriksfirma am 13. Juli 1896 als Schuhzwicker eingetreten und hat bis zum 12. Februar 1898 bei dieser Firma gearbeitet. Von da ab bis zum 18. Juni 1898 war er krank und arbeitsunfähig. Am 3. Juli meldete er sich bei der beklagten Firma. Die letztere erklärte aber, ihn nicht mehr beschäftigen zu können und gab ihm sein Arbeitsbuch, in dem der letzte Arbeitstag (12. Februar) als Austrittstag eingetragen war. Der Kläger verlangte, dass ihm der 18. Juni, bis zu dem er krank war und seit dem er dann nicht mehr zur Arbeit kam, als Tag des Abganges bestätigt werde.

Die beklagte Firma hielt sich nicht für berechtigt hiezu und beantragte die Abweisung des auf ihre Verurtheilung gerichteten klägerischen Antrages. Sie gab aber zu, dass sie den Kläger nicht entlassen und ihm noch am 11. Mai für die Krankencassa eine Bestätigung des Inhaltes ausgestellt hat, dass er bei ihr in Arbeit stehe.

Die beklagte Firma wurde verurtheilt, in das Arbeitsbuch des Klägers den 18. Juni als Tag des Abganges einzutragen.

Gründe: Nach §. 80 d Gew. O. hat der Gewerbsinhaber bei ordnungsmäßigem Austritte die Rubriken des Arbeitsbuches, darunter

auch „das Datum des Austrittes“ auszufüllen und zu unterfertigen. Als Datum des Austrittes kann aber, da die Erkrankung des Arbeiters keinen Auflösungsgrund bildet, nur jener Tag angesehen werden, in dem das Arbeitsverhältnis entweder durch Kündigung (eventuell Einverständnis) oder einseitig auf Grund eines gesetzlichen Entlassungs- oder Rücktrittsgrundes aufgehoben wird. Wie die beklagte Firma zugesteht, hat sie durch die ganze Zeit der Krankheit des Klägers niemals zu erkennen gegeben, dass sie das Arbeitsverhältnis mit ihm lösen wolle; sie hat vielmehr noch im Monate Mai eine Bestätigung über die Fortdauer des Arbeitsverhältnisses ausgestellt.

Der im §. 82 lit. h Gew. O. vorgesehene Entlassungsgrund bei vierwöchentlicher Dauer der Krankheit wird nicht von selbst wirksam, sondern muss vom Arbeitgeber geltend gemacht werden. Da auch dies bis zum 18. Juni nicht geschehen ist, so war das Arbeitsverhältnis bis dahin durch die Krankheit nur unterbrochen, nicht aber aufgelöst worden. Das klägerische Begehren erschien mithin begründet.

Nr. 47.

Die bei Eintritt in das Dienstverhältnis getroffene Vereinbarung über die Kündigung wird durch die nachfolgende Änderung der Beschäftigung und des Lohnes nicht alteriert.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 21. November $\frac{\text{Cr. II } 13/98}{5}$.

Der Hilfsarbeiter Albert A. klagt die Firma W. & Co. wegen 30 fl. und führt an, dass er von der beklagten Firma am 22. April 1898 als Heizer gegen einen Wochenlohn von 10 fl. aufgenommen, und dass der Ausschluss einer Kündigungsfrist vereinbart wurde; nachträglich sei er als Maschinenwärter unter Erhöhung seines Lohnes auf 15 fl. beschäftigt worden. Kläger erblickt darin einen neuen Arbeitsvertrag und fordert, da im letzteren Falle über die Kündigungsfrist nichts vereinbart und er am 1. November 1898 grundlos entlassen wurde, Vergütung des Lohnes für die Kündigungsfrist. Der Vertreter der beklagten Firma beruft sich auf die Vereinbarung des Kündigungsausschlusses.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Dadurch, dass Kläger zunächst als Heizer beschäftigt war, nachher als Maschinenwärter fungierte und sein wöchentlicher Lohn von 10 fl. auf 15 fl. erhöht wurde, trat keine Veränderung des ursprünglichen Arbeitsvertrages in Ansehung der Vereinbarung über die Kündigung ein; das Arbeitsverhältnis war vielmehr als ein einheitliches aufzufassen und war eine neue Vereinbarung über die Kündigung nicht erforderlich.

Nr. 48.

Die Verkäuferin in einem Handelsgewerbe ist Handlungsgehilfin und hat bei dem Abgange einer besonderen Vereinbarung Anspruch auf die im Art. 61 H. G. B. normierte kalenderquartalmässige sechswöchentliche Kündigungsfrist (Art. 61 H. G. B. und §. 92 Gew. O.).

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 15. Juli 1898, $\frac{\text{Cr. I } 9/98}{4}$.

Der Verkäuferin J. N. (Klägerin), die bei dem Schirmhändler G. W. (Beklagten) mit einem Monatsgehalte von 15 fl. bedienstet war, wurde am 17. Juni 1898 auf 14 Tage gekündigt. Sie nahm diese Kündigung nicht an, verlangte bei dem Abgange einer besonderen Vereinbarung die Einhaltung der ihr nach Handelsrecht zustehenden Kündigungsfrist bis 30. September 1898 und brachte vor dem Gewerbegerichte einen Feststellungsantrag ein.

Der Beklagte gab zu, dass eine besondere Vereinbarung über die Kündigungsfrist nicht getroffen wurde; er vertrat jedoch die Ansicht, dass eine Verkäuferin nicht auf die handelsrechtliche, sondern nur auf die in der Gewerbeordnung bestimmte vierzehntägige Kündigungsfrist Anspruch habe. Er bat deshalb um Abweisung der Klage.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Die im Art. 61 H. G. B. normierte Kündigungsfrist ist gemäß Art. 65 H. G. B. nur hinsichtlich derjenigen Personen, die bei dem Betriebe des Handelsgewerbes Gesindedienste verrichten, ausgeschlossen. Gemäß §. 92 Gew. O. finden die Bestimmungen des sechsten Abschnittes der Gewerbeordnung (§§. 72—105 Gew. O.) auf Handlungsgehilfen nur insoferne Anwendung, als in dem Handelsgesetzbuche nicht etwas anderes angeordnet ist.

Es gilt darnach für Handelsgehilfen nicht die Kündigungsfrist des §. 77 Gew. O., sondern jene des Art. 61 H. G. B. Da die Klägerin als Verkäuferin zweifellos Handlungsgehilfin gewesen ist, so war ihrem Feststellungsantrage gemäß zu erkennen.

Nr. 49.

Wenn der Dienstgeber das Recht sofortiger Entlassung beansprucht und auf Bedenken des Arbeitnehmers erklärt: „Dies sei der Form wegen und es werde hoffentlich nicht dazu kommen", so liegt, wenn der Bedienstete den Dienst sodann ohne Widerspruch antritt, eine Vereinbarung auf sofortige Entlassung vor.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 23. November 1898, Cr. I 1052/98.

Gegen die Klage des Zahlkellners Ludwig H. wider Adolf D. wegen Zahlung einer Kündigungsentschädigung von 50 fl. 40 kr.

wendete der Beklagte ein, dass er mit dem Kläger eine Vereinbarung auf sofortige Entlassung getroffen habe, indem er ihm bei der Aufnahme erklärte, er nehme ihn nur unter der Bedingung auf, dass er ihn ohne Kündigung entlassen könne; Kläger habe zu dieser Bestimmung wohl ein etwas verdutztes Gesicht gemacht, jedoch auf die Bemerkung des Beklagten, es sei dies der Form wegen und es werde hoffentlich nicht dazu kommen, nichts weiter erwidert und den Dienst angetreten.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Beklagter verlangte bei der Aufnahme des Klägers, dass ihm das Recht der sofortigen Entlassung zustehe.

Mit den Worten: „Dies sei der Form wegen" gab Beklagter nicht das beanspruchte Recht auf sofortige Entlassung auf, sondern es wurde durch die Äußerung nur mit einer Umschreibung der Wünsche und der Erwartung Ausdruck gegeben, dass kein Anlass vorliegen werde, von diesem Rechte Gebrauch zu machen (§§. 6, 914 a. b. G. B.).

Da Kläger nun darauf nichts erwiderte, sondern den Dienst antrat, hat er gemäss §. 863 a. b. G. B. seine Zustimmung zu der von Beklagten verlangten Ausschließung der gesetzlichen Kündigungsfrist gegeben.

Nr. 50.

Wenn der Kutscher trotz Verbotes für dritte Personen auf eigene Rechnung Fuhrwerksdienste verrichtet, ist der Fuhrwerksbesitzer zur sofortigen Entlassung berechtigt (§. 82, lit e Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 9. November 1898, Cr. I 966/99 5

Der Kutscher Albert Sch. klagte den Großfuhrmann M. H. infolge grundloser Entlassung aus dem Dienste auf Vergütung des Lohnes für die vereinbarte achttägige Kündigungsfrist per 10 fl. und Zahlung des rückständigen Lohnes per 8 fl. 40 kr., zusammen 18 fl. 40 kr. Der Beklagte wendet ein, dass der Kläger deshalb entlassen wurde, weil er trotz Verbotes für fremde Personen Fuhrwerksdienste auf eigene Rechnung verrichtet habe, dass ferner, was den Lohnbetrag von 8 fl. 40 kr. anbelangt, Kläger sich verpflichtet habe, ihm diesen Betrag insolange als Caution zu lassen, bis er Kläger mehrere mit Lieferscheinen begangene Unregelmässigkeiten, wodurch dem Beklagten ein Schade erwachsen sei, geordnet habe. Dies sei aber bis heute nicht geschehen.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Kläger hat dadurch, dass er während seiner Dienstzeit trotz Verbotes für dritte Personen Fuhrwerksdienste auf eigene Rechnung verrichtete, ein der Verwendung beim Gewerbe des Beklagten

abträgliches Nebengeschäft betrieben. Der Beklagte war daher gemäß §. 82, lit. e Gew. O. zur sofortigen Entlassung des Klägers berechtigt. Der Anspruch auf Zahlung des Lohnes von 10 fl. für die Kündigungsfrist ist daher nicht begründet.

Da Kläger ferner den Lohnbetrag von 8 fl. 40 kr. dem Beklagten als Caution belassen hat und die Voraussetzung für die Rückerstellung dieses Betrages noch nicht gegeben ist, kann er dermalen auch die Zahlung dieses Betrages noch nicht verlangen.

Nr. 51.

Das beharrliche Nichteinhalten der Geschäftsstunden seitens des Handlungsgehilfen, ungeachtet wiederholter Ausstellung dieser Unpünktlichkeit und das Fernbleiben von dem Geschäfte durch mehrere Stunden ohne Urlaubsbewilligung oder nachträgliche Entschuldigung ist ein Grund zur Auflösung des Dienstverhältnisses ohne Kündigung gemäß Artikel 64, Z. 3 und Artikel 62 H. G. B.

Urtheil des Gewerbegerichtes Reichenberg vom 12. November 1898, Cr. II 9/98.

Der Kläger behauptet im Juli 1898 bei dem Beklagten als Buchhalter mit einem monatlichen nachhinein zahlbaren Gehalte von 65 fl. eingetreten zu sein, wobei eine Kündigungsfrist nicht vereinbart wurde. Am 30. September 1898 sei er mit Gehaltsabfertigung für den Monat September von dem Beklagten entlassen worden.

Diese Behauptungen werden von dem Beklagten nicht bestritten.

Der Kläger beansprucht nun, gestützt auf Artikel 61 H. G. B. den für das Kalendervierteljahr vom 1. October bis 1. Jänner 1898 ihm angeblich gebürenden Monatsgehalt, beziehungsweise, da dieser Gehalt vertragsgemäß in monatlichen Decursivraten zahlbar ist, den fälligen Monatsgehalt für October im Betrage von 65 fl.

Beklagterseits wird vorgebracht, dass die Geschäftsstunden in seinem Geschäfte von 7 Uhr morgens mit einer einstündigen Mittagspause bis 7 Uhr abends währten, dass Kläger dies wusste, oder doch wissen musste, dass er trotzdem regelmäßig um $8^1/_4$ Uhr und $2^1/_4$ Uhr, oft auch um $8^3/_4$ Uhr in dem Geschäftslocale sich einfand, dass er sogar einen Tag ganz ausblieb, ein anderesmal erst nachmittags erschien, ohne Urlaub erbeten oder sich auch nur entschuldigt zu haben, dass ihm der Beklagte diese Unpünktlichkeit wiederholt vorhielt und ihm schließlich androhte, ihn bei Wiederholung sofort zu entlassen, gleichwohl der Kläger am folgenden Tage wieder wie gewöhnlich zu spät in das Geschäft kam, und dass der Beklagte sich für berechtigt erachtete, angesichts dieser wiederholten und trotz Rüge fortgesetzten Pflichtwidrigkeiten mit der sofortigen Entlassung des

Klägers vorzugehen. Das thatsächliche Vorbringen des Beklagten wird von den vernommenen Zeugen im wesentlichen bestätigt.

Die Klage wurde abgewiesen aus nachfolgenden Gründen:

Nach dem Thatbestande ist festgestellt, dass der als Handlungsgehilfe bei dem Beklagten angestellte Kläger, obgleich er den Beginn der Geschäftsstunden kannte, ungeachtet der zweimaligen Ausstellung seiner Unpünktlichkeit regelmäßig diese Geschäftsstunden nicht einhielt, einmal einen ganzen halben Tag, einmal einen ganzen Tag dem Geschäfte fern blieb, ohne um einen Urlaub angesucht, denselben erhalten oder sein Wegbleiben auch nur nachträglich entschuldigt zu haben, und dass der Kläger ungeachtet der ihm diesbezüglich gewordenen Zurechtweisung beharrlich nach Beginn der Geschäftsstunden in dem Geschäftslocale sich einfand.

Die infolge dessen vom Beklagten verfügte Aufhebung des Dienstverhältnisses nimmt der Kläger zum Anlasse, aus dem Grunde des Artikels 61 H. G. B. eine Entschädigung zu beanspruchen, die der Beklagte unter Hinweis darauf, dass eine ohne Kündigung erfolgte Dienstesentlassung im vorliegenden Falle begründet sei, zu leisten sich weigert.

Gemäß Artikel 64 H. G. B. kann die Aufhebung des Dienstverhältnisses (ohne vorgängige Kündigung) gegen den Handlungsgehilfen insbesondere auch ausgesprochen werden, wenn er seine Dienste zu leisten verweigert, oder ohne rechtmäßigen Hindernisgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit unterlässt. (Z. 3 cit. Artikel). Wenn nun auch vorliegend von einer Dienstesverweigerung im eigentlichen Sinne nicht gesprochen werden kann, so muss anderseits angenommen werden, dass durch das regelmäßig unpünktliche Erscheinen des Klägers nach Beginn der Geschäftsstunden und durch sein unentschuldigtes zweimaliges Fernbleiben durch einen halben und einen ganzen Tag, ohne dass hiefür ein rechtmäßiger Hinderungsgrund geltend gemacht wurde, die Bedingung der Entlassung nach Artikel 64, Z. 3 H. G. B. erfüllt ist.

Die Entlassungsgründe sind durch den Artikel 64 H. G. B. keineswegs erschöpft.

Denn einerseits werden sie in dieser Bestimmung, wie das Wort „insbesondere“ außer Zweifel stellt, nicht taxativ, sondern blos demonstrativ aufgezählt, anderseits gestattet Artikel 62 H. G. B. die Aufhebung des Dienstverhältnisses vor der Kündigungsfrist des Artikels 61 H. G. „aus wichtigen Gründen“, deren Beurtheilung dem Ermessen des Richters überlassen wird.

Als ein solcher wichtiger Grund muss aber das oben festgestellte Betragen des Klägers, dessen pflichtwidriges consequentes Nichteinhalten der Geschäftsstunden, ungeachtet wiederholter Aus-

stellungen, dessen zweimaliges unentschuldigtes und ungerechtfertigtes Fernbleiben von dem Geschäfte durch einen ganzen, dann einen halben Tag umsomehr angesehen werden, als durch solche fortgesetzte Pflichtverletzungen die unerlässliche Disciplin der Handelsangestellten erschüttert, und der ungestörte Gang des Geschäftsbetriebes gefährdet wird. Auch die Gewerbeordnung stellt im §. 82 lit. f die beharrliche Pflichtenvernachlässigung als Grund für die Lösung des Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeitgebers auf.

Nr. 52.

Nur eine „beharrliche" Pflichtvernachlässigung berechtigt zur sofortigen Entlassung des Hilfsarbeiters ohne Kündigung (§. 82, lit. b und f Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 26. Juli 1895, $\frac{\text{Cr. I } 91/98}{5}$.

Gegen das vom Spenglergehilfen Robert L. wider Carl M. gestellte Begehren auf Zahlung des Lohnes von 20 fl. 40 kr. für die Kündigungsfrist machte der Beklagte geltend, dass er zur sofortigen Entlassung berechtigt war, weil Kläger seine Pflichten vernachlässigte. Er sei nämlich während seiner einmonatlichen Dienstzeit zweimal zu spät in die Arbeit gekommen, habe auch mehrmals Brantwein getrunken und habe sich als zur Arbeit unfähig erwiesen, indem er bei den Gießkannen die Henkel verpfuschte.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Darin, dass der Kläger in einem Monat zweimal nach seiner Angabe wegen Familienangelegenheiten zu spät in die Arbeit kam, bei zwei Anlässen je um 4 kr. Brantwein trank und die Henkel mehrerer Gießkannen verdarb, kann keine derartige Pflichtvernachlässigung (oder Arbeitsunfähigkeit) erblickt werden, die den Beklagten zur sofortigen Entlassung berechtigen würde, insbesondere liegt darin kein Beharren in der Pflichtvernachlässigung vor.

Nr. 53.

Unbefugtes Verlassen der Arbeit (§. 82, lit. f Gew. O.) liegt auch dann vor, wenn der Arbeiter von der Arbeit ausbleibt, ohne sein Ausbleiben bei dem Arbeitgeber im vorhinein entschuldigt zu haben, es wäre denn, dass ein unvorhergesehenes und unübersteigliches Hindernis das unentschuldigte Ausbleiben verursacht hat.

Urtheil des Gewerbegerichtes Reichenberg vom 20. Februar 1899 $\frac{\text{Cr. I } 58/99}{4}$.

Kläger erhebt Anspruch auf Vergütung des Arbeitslohnes für sieben Tage, weil eine wöchentliche Kündigung vereinbart wurde, und

Kläger von dem Beklagten am 15. Februar 1899 ohne Kündigung entlassen wurde. Der Beklagte wendet ein, dass der Kläger ohne Erlaubnis am 15. Februar 1899 von der Arbeit weggeblieben sei, und dass er, als der Beklagte ihn durch den Boten J. K. in die Arbeit holen ließ, dem Ersteren habe sage lassen: „dass er nicht kommen werde; wenn Beklagter wolle, möge er ihm das Arbeitsbuch schicken". Der Beklagte sei somit berechtigt gewesen, den Kläger sofort zu entlassen.

Der Kläger behauptet, dem Werkmeister A. L. mitgetheilt zu haben, dass er am 15. Februar 1899 in die Arbeit nicht kommen könne, weil er für diesen Tag gerichtlich vorgeladen sei — welcher Angabe A. L., als Zeuge beeidet, vernommen, widerspricht — dass er dem ihm zur Arbeit holenden J. K. gesagt habe, er könne nicht kommen, weil er zu Gericht müsse — welchen letzteren Beisatz J. K. unter Zeugeneid in Abrede stellt — und dass übrigens J. T. dem Beklagten selbst bekanntgegeben habe, der Kläger werde am 15. Februar 1899 wegen einer Vorladung vor Gericht nicht in die Arbeit kommen. Zeuge J. T. gibt unbeeidet an, dass er dem Beklagten am 14. Februar 1899 gesagt habe, er, Zeuge, und Kläger müsse morgen nochmals zu Gericht gehen, welche Angabe der Beklagte bestreitet.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Unter den im §. 82 Gew. O. angeführten Entlassungsgründen ist auch jener des unbefugten Verlassens der Arbeit angeführt. Unter „Verlassen der Arbeit" ist dem Wortsinne und Sprachgebrauche nach das Unterlassen der Fortsetzung der Arbeit seitens des Arbeiters, ohne dass dieser die Entlassung genommen oder erhalten hätte, zu verstehen. „Unbefugt" ist dieses Verlassen im allgemeinen dann, wenn abgesehen von dem im §. 82 a Gew. O. angeführten Fällen der Auflösung des Arbeitsverhältnisses, welche hier nicht in Betracht kommen, hiezu dem Arbeiter seitens des Arbeitgebers oder dessen Vertreters die Befugnis, das ist die Erlaubnis nicht ertheilt wurde.

Von diesem Grundsatze muss aus Billigkeitsgründen wohl dann eine Ausnahme zugestanden werden, wenn ein unvorhergesehenes und unübersteigliches Hindernis (z. B. plötzliche Krankheit) das vorgängige Ansuchen um Urlaubsbewilligung nicht zulässt, oder wenn diese Bewilligung wohl nachgesucht, aber versagt wurde, und der Arbeiter dennoch aus zwingenden Gründen die Arbeit nicht aufzunehmen in die Lage kommt.

Allein auch im letzteren Falle kann von einem vorangehenden Ansuchen um Enthebung von der Arbeit nicht abgesehen werden, weil dieses einerseits das Interesse der nothwendigen Disciplin des Beamtenkörpers und der Arbeiterschaft des Gewerbebetriebes, andererseits der ungestörte Fortgang der Unternehmung gebieterisch erheischt.

Der Thatbestand hat vorliegend festgestellt, dass der Kläger für den 15. Februar 1899 zu Gericht geladen, und dass ihm diese Ladung bereits am 14. Februar 1899 zugestellt war, dass er dies jedoch weder dem Arbeitgeber, noch dessen Vertreter gemeldet und dass er für den 15. Februar 1899 um einen Urlaub nicht nachgesucht hat. Eine zufällige — übrigens von dem Beklagten in Abrede gestellte — Bekanntgabe einer dritten Person, J. T., an den Arbeitgeber, dass am 15. Februar 1899 eine Gerichtsverhandlung stattfindet, zu welcher auch der Kläger geladen ist, oder die von J. K. bestrittene Bemerkung zu dem Boten, dass Kläger nicht zur Arbeit komme, weil er gerichtlich geladen sei, kann dieses Urlaubsansuchen nicht ersetzen.

Der Kläger hat somit die Arbeit unbefugt verlassen, und es liegt auf Seite des Beklagten der Entlassungsgrund des §. 82, lit. f Gew. O. vor.

Nr. 54.

Schadenersatzpflicht des Hilfsarbeiters wegen unbefugten Verlassens der Arbeit (§. 85 Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes in Bielitz vom 10. November 1898, Cr. II 34/98.

J. K. war in der Metallgießerei der Firma E. v. M. als Dreher bedienstet und blieb ohne Entschuldigung durch sechs Tage von der Arbeit aus.

Die genannte Firma belangte J. K. auf Bezahlung eines Schadenersatzbetrages per 18 fl.

Geklagter gestand das ungerechtfertige Ausbleiben von der Arbeit wohl zu, bestritt jedoch das Vorhandensein eines Schadens.

Durch Sachverständige wurde constatiert, dass in einem Betriebe von der Größe des klägerischen Etablissementes durch das Ausbleiben eines Hilfsarbeiters, der bei einer mittelgroßen Drehbank beschäftigt ist, der von der klägerischen Firma angesprochene Schaden entsteht, zumal es nicht angeht, die Lücke, die ein derartiger Arbeiter verursacht, etwa durch einen Vorrathsarbeiter auszufüllen, indem der Schade derselbe bliebe und nur an einem anderen Orte entstünde.

Das Gewerbegericht verurtheilte den Geklagten zur Leistung eines Schadenersatzbetrages per 9 fl. sammt 25 kr. Processkosten aus nachstehenden Gründen:

Dadurch, dass der Geklagte unbefugterweise durch sechs Tage nicht in die Arbeit gekommen ist, wurde er gemäß §. 85 Gew. O. der klägerischen Firma gegenüber schadenersatzpflichtig.

Das Gewerbegericht hat den von den Sachverständigen angegebenen Schadensbetrag von 3 fl. täglich mit Rücksicht darauf, als die

Drehbank während der sechs Tage keine mit der Benützung sonst verbundene Wertverminderung erlitten hat, auf die Hälfte herabgesetzt und der klägerischen Firma lediglich den Betrag per 9 fl. zugesprochen.

Der Spruch über die Kosten gründet sich auf die §§. 41 und 43, Abs. 2 C. P. O.

Nr. 55.

Die wiederholte Weigerung des Hilfsarbeiters, ihm übertragene Arbeiten zu verrichten, stellt sich als unbefugtes Verlassen der Arbeit dar (§. 82, lit. f Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 14. December 1898, Cr. III 129/98.

Gegen den Anspruch des Florian G. wider den Weinfuhrmann Georg H. auf Vergütung des Lohnes für die Kündigungsfrist pro 22 fl., wendete der Beklagte ein, dass Kläger ohne Kündigung entlassen wurde, weil er kurz nacheinander dreimal die Verrichtung bestimmter ihm aufgetragener Arbeiten verweigerte und in diesen Fällen nur einmal auf die wiederholte Aufforderung hin die Arbeit verrichtete, wogegen in den beiden anderen Fällen infolge Weigerung der Klägers die Arbeit durch einen anderen Arbeiter verrichtet werden musste, beziehungsweise unverrichtet blieb.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Die angeführte Arbeitsverweigerung stellt sich als unbefugtes Verlassen der Arbeit im Sinne des §. 82, lit. f, Gew. O. dar, und war der Beklagte zur sofortigen Entlassung des Klägers ohne Kündigung berechtigt.

Nr. 56.

Das Einstellen der Arbeit infolge eines Wortwechsels einige Stunden vor Feierabend berechtigt zur sofortigen Entlassung des Hilfsarbeiters (§. 82, lit. f Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 9. März 1899, $\frac{\text{Cr. II } 284/99}{6}$.

Gegen den Klageanspruch des Tapezierergehilfen Sylvester M. wider Friedrich G. wegen Vergütung des Lohnes für die Kündigungsfrist pro 30 fl. brachte der Beklagte vor, dass der Kläger, mit dem er wegen Ausführung einer Arbeit am Donnerstag den 9. Februar 1899 gegen $^3/_4 4$ Uhr nachmittags einen kleinen Streit hatte, ihm bemerkte, er habe schon in mehreren Werkstätten die Arbeit stehen lassen, er arbeite wie er wolle. Beklagter habe sich darauf aus der Werkstätte

entfernt, Kläger habe seine Werkzeuge eingesperrt und sei weggegangen. Nachdem Kläger so die Arbeit stehen ließ, habe Beklagter ihm am anderen Tage früh sein Buch gegeben.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Darin, dass Kläger am bezeichneten Tage um beiläufig $^3/_4 4$ Uhr nachmittags die Arbeit einstellte und weggieng, liegt ein unbefugtes Verlassen der Arbeit vor, der Beklagte war daher gemäß §. 82 lit f Gew. O. berechtigt, den Kläger ohne Kündigung zu entlassen.

Nr. 57.

In der Aufforderung eines Hilfsarbeiters an die übrigen Hilfsarbeiter, sich um bessere Dienstplätze umzusehen, liegt kein Grund zur sofortigen Entlassung vor (§. 82, lit. f Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 18. Februar 1899, $\frac{\text{Cr. III } 218/99}{6}$.

Gegen den Anspruch der Küchengehilfin Emma B. gegen Josef R. wegen Zahlung des Lohnes von 8 fl. für die Kündigungsfrist wendete der Beklagte ein, er habe die Klägerin sofort entlassen, weil sie die übrigen Bediensteten des Beklagten aufforderte, sich um bessere Dienstplätze umzusehen.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Die obangeführte Aufforderung kann nicht als versuchte Verleitung zum Ungehorsam oder zur Auflehnung gegen den Geschäftsinhaber im Sinne des §. 82, lit. f Gew. O. angesehen werden, daher die sofortige Entlassung grundlos war.

Nr. 58.

Die unterlassene Anzeige von dem pflichtwidrigen Verhalten eines Mitarbeiters bildet keinen Grund zur sofortigen Entlassung des Hilfsarbeiters (§. 82 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 11. November 1898, Cr. I 994/98.

Gegenüber dem Klagebegehren des Johann D. wider Max E. wegen Vergütung des Lohnes für die Kündigungsfrist im Betrage von 18 fl. begründet der Beklagte die sofortige Entlassung des Klägers lediglich damit, dass dieser es unterließ, ihm von dem als pflichtwidrig bezeichneten Vergehen eines Mitarbeiters Mittheilung zu machen.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben, weil in der obangeführten Unterlassung keiner der im §. 82 Gew. O. angeführten Gründe zur sofortigen Entlassung des Klägers ohne Kündigung vorliegt.

Nr. 59.

Nichteinhaltung der bedungenen oder ortsüblichen Arbeitszeit, ungeachtet wiederholter Verwarnung, berechtigt den Gewerbeinhaber zur sofortigen Entlassung des Hilfsarbeiters (§. 82, lit. f Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 14. März 1899, $\frac{\text{Cr. I } 265/99}{5.}$

Der Hufschmiedgehilfe J. W. klagt wegen grundloser Entlassung ohne Kündigung auf Zahlung des Lohnes von 26 fl. für die Kündigungsfrist. Der Beklagte begründete die Entlassung damit, dass der Kläger öfters und trotz Mahnung zu spät in die Arbeit kam, so dass die Kunden mit den zu beschlagenden Pferden warten mussten.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: In dem angeführten Umstande erblickte das Gericht eine beharrliche Pflichtvernachlässigung, die den Beklagten gemäß §. 82, lit. f Gew. O. zur sofortigen Entlassung des Klägers ohne Kündigung berechtigte.

Nr. 60.

Eine grobe Beleidigung des Directors der Betriebsunternehmung durch den Hilfsarbeiter berechtigt zur sofortigen Entlassung des Hilfsarbeiters (§. 82, lit. g Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 14. Juli 1898, $\frac{\text{Cr. I } 8/98}{5.}$

Gegen die Klage des Schlossergehilfen Johann J. wider den Metallwarenfabrikanten Arthur K. wegen Vergütung des Lohnes für die Kündigungsfrist pro 30 fl., machte der Beklagte geltend, dass die Entlassung des Klägers aus dem Grunde erfolgte, weil er anlässlich einer Beanständung dem Director der Fabrik gegenüber die Äußerung machte: „Sie verstehen einen D...., nehmen Sie sich wieder den Arbeiter N. N. und schieben sie sich denselben in den ..... hinein."

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Durch die obangeführte Äußerung machte sich der Kläger einer groben Ehrenbeleidigung des Directors schuldig. Diese berechtigte den Beklagten zur sofortigen Entlassung des Klägers.

Nr. 61.

Die grobe Beleidigung und Bedrohung der Frau des Arbeitgebers durch den Arbeiter berechtigt zur sofortigen Entlassung des Arbeiters (§. 82, lit. g Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 26. September 1898, $\frac{\text{Cr.I } 379/98}{9.}$

Gegen das Klagebegehren des Fleischergehilfen Ignaz K., der ohne Kündigung entlassen wurde, wider Michael Sch. auf Zahlung des

Lohnes pro 23 fl. 40 kr. wendete der Beklagte ein, dass die Entlassung aus dem Grunde erfolgte, weil Kläger seine Gattin durch die Äußerung: „Sie g..... Mopsin, dass geht sie einen D.... an, wenn Sie nicht sofort ruhig sind, werden sie gleich den Erdboden küssen", beleidigte.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Durch die vorangeführte Äußerung machte sich Kläger einer groben Ehrenbeleidigung und gefährlichen Drohung gegen die Ehegattin seines Arbeitgebers schuldig, und war hiedurch für den Beklagten im Sinne des §. 82, lit. g Gew. O. ein gesetzlicher Grund zur sofortigen Entlassung des Klägers ohne Kündigung gegeben.

Nr. 62.

Eine ungehörige Äußerung des Hilfsarbeiters berechtigt den Arbeitgeber nicht zur sofortigen Entlassung (§. 82, lit. g Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 7. October 1898, Cr. I 550/98

5

Der ohne Kündigung entlassene Buchbindergehilfe Josef P. erhebt wider Arthur S. Anspruch auf Vergütung des Lohnes für die Kündigungsfrist im Betrage von 20 fl. Der Beklagte begründet die Entlassung damit, dass Kläger ihn beleidigte, indem er anlässlich einer Zurechtweisung ihn anschrie: „Himmel S....., ich kann das Papier nicht größer machen".

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: In der obangeführten Äußerung liegt kein gesetzlicher Grund zur sofortigen Entlassung vor, es ist dies eine ungehörige rügenswerte Äußerung, nicht aber, wie der Beklagte meint, eine grobe Ehrenbeleidigung im Sinne des §. 82, lit. g Gew. O.

Der Beklagte ist daher nach §. 84 Gew. O. ersatzpflichtig.

Nr. 63.

Die Äußerung des Gehilfen, er werde seinen Meister, wenn er ihn nochmals wegen schlechter Arbeit zur Rede stellen sollte, schlagen, berechtigt zur sofortigen Entlassung des Gehilfen (§. 82, lit. g Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 10. December 1898, Cr. III 77/98.

Gegen den Anspruch des Bäckergehilfen Wenzel D. wider Wilhelm W. auf Zahlung des Lohnes für die Kündigungsfrist im Betrage von 25 fl.

40 kr. begründet der Beklagte die sofortige Lösung des Dienstverhältnisses ohne Einhaltung der Kündigungsfrist damit, dass der Kläger in der Backstube in Gegenwart mehrerer Personen äußerte, er werde seinen Dienstgeber schlagen, wenn er ihm noch einmal wegen schlechten Gebäckes Krawall mache.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Infolge der angeführten Äußerung war nach Anschauung des Gerichtes der Beklagte zur sofortigen Entlassung des Klägers gemäß §. 82, lit. g Gew. O. berechtigt, denn die nach dieser Gesetzesstelle geforderte „gefährliche Drohung" muss nicht nothwendigerweise eine nach §. 99 St. G. zu ahndende, gefährliche Drohung sein. Es genügt, wenn eine Handlung oder Äußerung vorliegt, die nach dem allgemeinen Sprachgebrauche als gefährliche Drohung angesehen wird, und als eine solche ist wohl die vom Kläger gebrauchte Äußerung aufzufassen.

Wenn aber auch die gedachte Äußerung nicht unter dem Gesichtspunkte der gefährlichen Drohung in Betracht kommen könnte, so würde sie unter allen Umständen eine grobe Ehrenbeleidigung des Dienstgebers enthalten. Denn mit dieser Äußerung hat der Kläger den Beklagten laut und — wie aus den obwaltenden Umständen hervorgeht — um gehört zu werden, mit Misshandlung bedroht. Es liegt daher eine Ehrenbeleidigung im Sinne des §. 496 St. G. vor, die unter Bedachtnahme auf das Dienstverhältnis, den Ort und die Personen, in deren Gegenwart die Äußerung gefallen ist, sich als grobe Ehrenbeleidigung darstellt.

Nr. 64.

Der von dem Hilfsarbeiter dem Geschäftsinhaber gemachte Vorwurf, dass dieser sein Geschäft nicht verstehe, und dass sein Geschäft eine Rastelbinderwerkstätte sei, bildet keinen Grund zur sofortigen Entlassung des Hilfsarbeiters (§. 82, lit. g Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 20. December 1898, Cr. I 1259/98 5.

Gegen die Klage des vorzeitig entlassenen Hilfsarbeiters Josef D. gegen den Mechaniker Anton M. auf Zahlung des Lohnes für den noch übrigen Theil der Kündigungsfrist im Betrage von 16 fl. wendete der Beklagte ein, er habe den Kläger vor Ablauf der Kündigungsfrist entlassen, weil dieser ihm vorwarf, dass er sein Geschäft nicht verstehe, und weil er seinen Betrieb eine Rastelbinderwerkstatt nannte.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Die obangeführten Äußerungen qualificieren sich zwar als ein ganz und gar ungehöriges, rügenswertes Benehmen des Klägers, nicht aber als grobe Ehrenbeleidigung des Beklagten.

Nr. 65.

Beiderseitige Ehrenbeleidigungen als Auflösungsgrund des Dienstverhältnisses §. 82, lit g, und §. 82a, lit. b, Gew. O.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 9. März 1899, $\frac{\text{Cr. I 302/99}}{5}$.

Abgeändert durch Entscheidung des k. k. Landes- als Berufungsgerichtes Wien vom 8. April 1899, Z. Cg. X 123/99.

Nach dem Sachverhalte, der in der Streitsache des Zeichners Egidius L. wider W. wegen Zahlung des Lohnes für die vereinbarte vierwöchentliche Kündigungsfrist im Betrage von 64 fl. festgestellt wurde, wurde das Dienstverhältnis vom Kläger aufgelöst, weil infolge einer geschäftlichen Differenz zwischen dem Kläger und dem Stellvertreter des Beklagten Letzterer dem Ersteren in aufgeregter Stimmung die Worte „Trottel", „Sie sind dumm und blöd" zugerufen hat. Kläger hatte seinerseits wieder entgegnet: „Sie sind noch dümmer" oder „Sie sind der Zweite".

Dem Kläger wurde der angesprochene Betrag zuerkannt.

Gründe: Beide Beschimpfungen sind als gleichwertig zu betrachten und als grobe Ehrenbeleidigungen aufzufassen. Hiernach aber konnte Kläger im Hinblicke auf die vom Stellvertreter des Beklagten zuerst gegen ihn gebrauchten Beschimpfungen von dem Dienstauflösungsgrunde des §. 82a, lit b, Gew. O. mit der Rechtswirkung des §. 84 Gew. O. Gebrauch machen, daher ihm der Lohn für die vertragsmäßige Kündigungsfrist zuzusprechen war.

Das k. k. Landesgericht Wien als Berufungsgericht hat mit Urtheil vom 8. April 1899, Z. Cg. I 123/99 dem Kläger nur die Hälfte des Gehaltes für die Kündigungsfrist im Betrage von 32 fl. zugesprochen, weil durch die obangeführten Beleidigungen jeder der Betheiligten eine Handlung gesetzt hat, die zur sofortigen Auflösung des Dienstverhältnisses berechtigt, weil demnach beide ein gleiches Verschulden an der Auflösung des Dienstverhältnisses trifft, und es daher gerechtfertigt erscheint, dass der Schade, der dem Kläger durch die sofortige Entlassung erwachsen ist, und der nach §. 84 Gew. O. in dem Lohne für die vereinbarte vierwöchentliche Kündigungsfrist besteht, vom Kläger und Beklagten zu gleichen Theilen getragen werde.

Nr. 66.

Erhebliche Verzögerung der Auszahlung des Lohnes berechtigt den Hilfsarbeiter zur Auflösung des Dienstverhältnisses ohne Kündigung (§. 82a, lit d und §. 84 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 29. December 1898, Cr. II 254/98

5

In der Rechtssache des Tischlergehilfen Franz L. wider M. D. wegen Vergütung des Lohnes für die Kündigungsfrist per 22 fl. führte Kläger an, es sei das Dienstverhältnis aufgelöst worden, weil ihm Beklagter am Samstag von dem Lohne per 12 fl. nur den Betrag von 5 fl. ausbezahlte, den Rest per 7 fl. am Sonntag zu zahlen versprach, jedoch an diesen Tage volle Zahlung nicht leistete. Der Beklagte wendete ein, dass eine Vorenthaltung des Lohnes nicht vorliege.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Da der Beklagte am Samstag dem Kläger den vollen Lohn nicht ausbezahlen konnte und Kläger auch am Sonntag, trotz des Versprechens des Beklagten nicht voll befriedigt wurde, war er gemäß §. 82a, lit. d berechtigt, das Arbeitsverhältnis vorzeitig ohne Kündigung aufzulösen und vom Beklagten gemäß §. 84 Gew. O. die Vergütung des Lohnes für die Kündigungsfrist zu verlangen.

Nr. 67.

Ein nach Stück entlohnter Hilfsarbeiter, der sich mit dem Aussetzen der Arbeit einverstanden erklärte, kann nachträglich nicht mehr wegen des Aussetzens der Arbeit Vergütung des Lohnes für die Kündigungsfrist verlangen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 5. Jänner 1899, Cr. II 262/99.

Der klagende Tischlergehilfe Ernst B war bei dem Beklagten Wenzel P. gegen Entlohnung nach Stück bedienstet. Am 19. December 1898 sagte der Beklagte dem Kläger, er habe für ihn momentan keine Arbeit, er müsse eine Weile aussetzen, damit sei Kläger einverstanden gewesen, indem er sagte: „Ja es ist schon gut", und sich entfernte. Darnach kam Kläger wieder zurück, erklärte, er setze nicht aus und verlangte sein Arbeitsbuch.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Das Gericht erkannte, dass der Kläger sich mit der Aussetzung (Unterbrechung) der Arbeit einverstanden erklärte und von dieser seiner Zustimmung nachträglich einseitig nicht wieder zurücktreten konnte, auch könne nach den Umständen die Erklärung des

Beklagten, dass einstweilen mit der Arbeit auszusetzen sei, nicht einer Entlassungserklärung gleichgehalten werden. Der Kläger hatte daher keinen Grund, sofort aus der Arbeit auszutreten.

Nr. 68.

Ein Hilfsarbeiter, der wegen Mangels an Beschäftigung mit dem Aussetzen der Arbeit einverstanden war, ist, nachdem er eine Zeit lang vergeblich auf seine Wiederverwendung gewartet hatte, berechtigt, vom Gewerbsinhaber Arbeit zu verlangen und, wenn dieser außerstande ist oder sich weigert, ihm Arbeit und Verdienst zu geben, ohne Kündigung auszutreten und Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist zu beanspruchen (§§. 82 a, lit. e und 84 Gew. O.).

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 10. September 1898, $\frac{\text{Gr. II } 109/98}{4}$.

Nach dem unbestrittenen Vorbringen des Klägers (Taschnergehilfen) konnte der Belangte (Sattlermeister) ihm seit Ende Juli oder anfangs August wegen Mangels an Bestellungen keine Beschäftigung geben, weshalb Kläger durch einige Wochen ohne jede Entlohnung die Arbeit aussetzen musste. Am 27. August ließ der Geklagte, wie gleichfalls unbestritten ist, dem Kläger, der in der Zwischenzeit wegen allfälliger Beschäftigung nachgesehen und eine ihm angebotene vorübergehende Arbeit nur deshalb, weil sie am Sonntage zu verrichten war, abgelehnt hatte, das mit dem Entlassungszeugnisse und der Bestätigung des Genossenschaftsvorstandes versehene Arbeitsbuch zusenden, nachdem der Kläger das unmittelbar vorausgegangene Anerbieten des Beklagten, zu einem Meister in Prerau überzutreten, zurückgewiesen hatte.

Der Kläger, der sich unter Verzicht auf eine Entlohnung zur Verfügung des Belangten gehalten hatte, erblickte in der Übersendung des Arbeitsbuches einen Vertragsbruch, wies deshalb das Buch zurück und verlangte mittels der am 2. September eingebrachten Klage wegen einseitiger vorzeitiger Lösung des Arbeitsverhältnisses seitens des Beklagten den ihm zustehenden Wochenlohn für die Kündigungsfrist (acht Tage) per 3 fl. 20 kr. und eine Entschädigung für den Entgang der nebst dem Lohne ihm zukommenden Kost während dieser Zeit in der Höhe von 2 fl., zusammen den Betrag von 5 fl. 20 kr.

Der Belangte wendete lediglich ein, dass er, als Kläger das Arbeitsbuch zurückwies, sich zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bereit erklärte und es bis heute als aufrecht bestehend ansehe. Er habe aber für den Kläger noch auf unbestimmbare Zeit keine Beschäftigung, müsse daher noch ein weiteres Zuwarten begehren.

Der Kläger wies die Zumuthung eines weiteren Zuwartens zurück und beharrte bei seinem Klagsanspruche. Der Belangte beantragte,

ohne gegen die Höhe der Entschädigung für Lohn und Kost Einsprache zu erheben, die Abweisung der Klage.

Der Beklagte wurde zur Zahlung der eingeklagten Entschädigung per 5 fl. 20 kr. verurtheilt.

Gründe: Das Gericht gieng bei der Entscheidung des vorliegenden Streites davon aus, dass, wenn ein Hilfsarbeiter mit dem Aussetzen der Arbeit einverstanden ist, das Lohnverhältnis wohl weiter fortbesteht, dem Hilfsarbeiter jedoch infolge seines ausdrücklichen oder stillschweigenden Verzichtes ein Anspruch auf Entlohnung oder Entschädigung nicht zusteht; das Gericht vermochte aber gleichzeitig dem Verzichte des Hilfsarbeiters auf Arbeit und Lohn nur den Sinn beizulegen, dass dieser Verzicht ein zeitlich beschränkter ist, und von dem Arbeiter ohne Rücksicht darauf, ob der Grund, aus dem die Arbeit ausgesetzt wurde, auf Seite des Gewerbsinhabers noch fortbesteht, widerrufen werden kann. Wenn daher der Gehilfe nach Ablauf mehrerer Wochen, während deren er vergebens auf eine Arbeit gewartet hatte, das ihm zur Verfügung gestellte Arbeitsbuch zurückwies und von seinem Meister Beschäftigung und Lohn verlangte, so war er hiezu auf Grund der Fortdauer des Arbeitsverhältnisses berechtigt, und wenn der Beklagte dieses Begehren zu erfüllen sich weigerte, so war der Kläger auch im Rechte, wenn er hierin eine Arbeits- und Lohnverweigerung erblickte und unter Berufung auf §§. 82a, lit. e und 84 Gew. O. Entschädigung für den Entgang des Lohnes und der sonstigen Genüsse während der Kündigungsfrist beanspruchte.

Der Klagsanspruch ist demnach begründet, und es war, da die Höhe der begehrten Entschädigung nicht bestritten wurde, gemäß demselben zu erkennen.

Nr. 69.

Ein Fabriksarbeiter, der wegen theilweiser Einstellung des Fabriksbetriebes durch mehrere Wochen nicht beschäftigt wurde und vergebens auf seine Wiederverwendung wartete, ist nur berechtigt, Arbeit zu fordern und, wenn seinem Begehren nicht entsprochen wird, auszutreten und Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist zu beanspruchen (§§. 82 a, lit. e und 84 Gew. O.). Für die Zeit, durch die er nicht beschäftigt war, steht ihm ein Lohnanspruch nicht zu, da ein Lohn nur für die geleistete Arbeit gebürt, und in seinem zuwartenden passiven Verhalten ein stillschweigendes Einverständnis mit dem Aussetzen der Arbeit erblickt werden muss.

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 10. September 1898, Cr. I 116 und 117/98.

In der Spinnfabrik der Firma R. S. & Co. (Geklagten) wurde im Monate August 1898 ein Theil des Betriebes eingestellt. Infolge

dessen war für den Spinner F. L. bereits seit 9. August und für den Spinner J. V. vom 13. August angefangen keine Beschäftigung.

Beiden wurde ihre Wiederverwendung bei dem Eintreffen größerer Bestellungen in Aussicht gestellt, worauf sie bis zum 5. September auf Arbeit warteten. Am 5. September verlangten sie, dass ihnen die Firma entweder Verdienst gebe oder ihnen die Arbeitsbücher ausfolge und sie für die Kündigungsfrist entschädige. Zugleich begehrten sie den Lohn für die Zeit, innerhalb deren sie nicht beschäftigt waren.

Die Arbeitsbücher wurden ihnen ausgefolgt, ihre sonstigen Ansprüche aber zurückgewiesen.

Sie traten demnach gegen die Firma klagbar auf und es beantragte F. B. die Verurtheilung der Beklagten zur Zahlung des Lohnes für die Zeit vom 9. August bis 5. September (4 Wochen) per 32 fl.
und für die Kündigungsfrist . . . . . „ 8 „
zusammen . . 40 fl.

J. V. die Verurtheilung der Beklagten zur Zahlung des Lohnes für die Zeit vom 13. August bis 5. September (3 Wochen) per 24 fl.
und für die Kündigungsfrist . . . . . „ 8 „
zusammen . . 32 fl.

Die beklagte Firma beantragte die Abweisung der Klage. Sie erklärte, dass sie gegenwärtig für die Kläger keine Beschäftigung habe. Wenn aber nach einigen Wochen Bedarf nach Arbeitskräften eintreten werde, wolle sie die Kläger wieder verwenden. Ein Anspruch auf Lohn bis 5. September stehe den Klägern nicht zu, da sie keine Arbeit geleistet und gegen die Unterbrechung der Arbeit nichts eingewendet haben. Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist komme ihnen aber deshalb nicht zu, weil sie wohl die Arbeitsbücher erhalten haben, um sich nach einer Beschäftigung umzusehen, jedoch keineswegs entlassen worden seien.

Die beklagte Firma wurde verurtheilt, an jeden der Kläger die verlangte Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist per 8 fl. auszubezahlen.

Der Mehranspruch wurde zurückgewiesen.

Gründe: Inhaltlich des vorstehenden Sachverhaltes haben die Kläger nach Einstellung eines Theiles des Fabriksbetriebes die Erklärung der belangten Firma, dass sie vorübergehend für sie keine Arbeit habe, widerspruchslos hingenommen und durch drei, beziehungsweise vier Wochen ihrer Wiederverwendung entgegen gesehen, ohne während dieser Zeit einen Lohn oder eine Entschädigung beansprucht zu haben.

Es war also anzunehmen, dass die Kläger sich mit dem Aussetzen der Arbeit durch eine Zeit lang einverstanden erklärt und mit

der Erklärung dieses Einverständnisses auch auf einen Lohnbezug während dieser Zeit Verzicht geleistet haben.

Nachdem sie aber durch mehrere Wochen vergeblich zugewartet hatten, so war es mit Rücksicht auf den ungeachtet der Unterbrechung der Arbeit weiter fortdauernden Bestand des Arbeitsverhältnisses ihr vertragsmäßiges Recht, von der Beklagten Arbeit und Lohn zu fordern, und wenn diese sich weigerte oder außerstande war, ihnen Verdienst zu geben, ihr in den §§. 82 a, lit. e und 84 Gew. O. begründetes weiteres Recht, das Arbeitsverhältnis einseitig ohne Kündigung zu lösen und Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist zu begehren. In diesem Sinne erfolgte auch der Urtheilsspruch, indem der Lohnanspruch für die Zeit des einverständlichen Aussetzens mit der Arbeit abgewiesen, die Lohnentschädigungsforderung für die Kündigungsfrist hingegen zuerkannt wurde.

Nr. 70.

Auf gleichzeitige mündliche in dem schriftlichen Lehrvertrage nicht enthaltene Abmachungen ist kein Bedacht zu nehmen.
Die Dauer der Lehrzeit wird dadurch, dass bei der betreffenden Genossenschaft nur alle zwei Monate Freisprechungen stattfinden, nicht verlängert (§§. 887 und 1152 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 4. Jänner 1899, $\frac{\text{Cr. I } 334/98}{8}$.

In der Rechtssache des minderjährigen Johann H., vertreten durch seinen Vater Johann H., wider den Bäckermeister Wilhelm F. wegen 141 fl. führte Kläger zur Begründung seines auf Zahlung des Betrages von 141 fl. gerichteten Klagebegehrens an:

Kläger trat am 2. Jänner 1895 beim Beklagten als Bäckerlehrling in die Lehre; bei der Aufnahme sei vereinbart worden, dass Kläger sich einer $3^1/_2$jährigen Lehrzeit unterziehen, jedoch nach Ablauf von drei Jahren, das ist vom 2. Jänner 1898 an, einen Wochenlohn von 3 fl. zu bekommen habe.

Da Kläger keinen Lohn erhielt, verließ er am 26. September 1898, noch vor dem Freisprechen, die Lehre, ohne dass ihm hiebei seine Arbeitsdocumente ausgefolgt wurden. Kläger fordert an Lohn für die Zeit vom 2. Jänner bis 26. Juli 1898 wöchentlich 3 fl., zusammen 87 fl., als Entschädigung für Verdienstentgang wegen Vorenthaltung der Arbeitsdocumente vom 27. Juli bis 7. September 1898 den Betrag von wöchentlich 9 fl. = 54 fl., zusammen 141 fl.

Der Beklagte führt an, dass in dem schriftlich errichteten Lehrvertrage ddo. 5. Februar 1895 davon, dass der Kläger nach drei Jahren

einen Wochenlohn von 3 fl. erhalten solle, nichts vorkomme, dass dies auch nicht bedungen wurde; die Lehrzeit des Klägers sei wohl schon am 2. Juli 1898 abgelaufen, Beklagter konnte den Kläger aber erst im kommenden Monate freisprechen lassen, weil die Wiener Bäckergenossenschaft im Juli keine Freisprechungen vornehme.

Dem Kläger wurde ein Lohnbetrag von 10 fl. 50 kr. zuerkannt, der Mehranspruch abgewiesen.

Gründe: Auf die angebliche, bei Aufnahme des Klägers als Lehrling mit dem Beklagten mündlich getroffene Vereinbarung, wonach Kläger in dem letzten halben Jahre der bedungenen Lehrzeit einen Wochenlohn von 3 fl. zu bekommen habe, konnte gemäß §. 887 a. b. G. B. kein Bedacht genommen werden, da diese Bestimmung in dem schriftlichen Lehrvertrage keine Aufnahme fand.

Für die Zeit vom 2. Juli bis 26. Juli 1898 wurde dem Kläger ein Lohnbetrag von 10 fl. 50 kr. zuerkannt, weil die Lehrzeit des Klägers am 2. Juli 1898 endete. Wenngleich nämlich der Kläger zu dieser Zeit formell noch nicht freigesprochen war, weil bei der Bäckergenossenschaft nur alle zwei Monate Freisprechungen stattfinden, so war er doch thatsächlich nicht mehr als Lehrling zu betrachten und hatte von Beendigung der Lehrzeit an Anspruch auf einen angemessenen Lohn (§. 1152 a. b. G. B.).

Nr. 71.

Die Auflösung des Lehrverhältnisses wegen unterlassenen Schutzes des Lehrlings gegen Misshandlungen von Seite der Arbeits- und Hausgenossen setzt Kenntnis dieser Misshandlungen durch den Lehrherrn voraus.

Ein Lehrzeugnis über die zugebrachte Lehrzeit hat der Lehrherr nur bei Auflösung des Lehrverhältnisses auszustellen. (§. 101, Z. 2, lit. b und §. 104 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 17. August 1899, Cr. I 186/98.

Der Schlosserlehrling Heinrich W. klagte durch seinen Vater und gesetzlichen Vertreter den Karl D. auf Auflösung des Lehrverhältnisses und Ausstellung eines entsprechenden Zeugnisses behufs Eintrittes in eine andere Lehre. Zur Begründung des Klagebegehrens wurde vorgebracht, Beklagter lasse zu, dass Kläger von dem Gesellen misshandelt werde, weshalb er vor Ablauf der bedungenen Zeit aus der Lehre ausgetreten sei. Der Beklagte erklärt, er habe davon keine Kenntnis erhalten, dass der Kläger misshandelt werde.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Die vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses kann nur in den im §. 101 Gew. O. taxativ aufgeführten Fällen verlangt werden. Ein solcher Auflösungsgrund liegt nicht vor, und trifft insbesondere der Auflösungsgrund des §. 101, Z. 2, lit. b G. O. deshalb nicht zu, weil der Beklagte von der angeblichen Misshandlung des Klägers durch den Gesellen keine Kenntnis hatte. Das Begehren um vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses ist daher unbegründet; die Ausstellung eines Lehrzeugnisses aber kann gemäß §. 104 Gew. O. nur bei Auflösung des Lehrverhältnisses verlangt werden.

Nr. 72.

Wiederholte Misshandlung des Lehrlings durch den Lehrherrn und dessen Sohn, berechtigen den Lehrling zur vorzeitigen Auflösung des Lehrverhältnisses (§. 101, Z. 2, lit. b und §. 104 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 25. November 1898, Cr. I 1101/98 5.

In der Streitsache des minderjährigen Schlosserlehrlings Leopold B, vertreten durch seinen Vater und gesetzlichen Vertreter Leopold B. wider Johann P. stellte der Kläger das Begehren: der von dem Kläger und dem Beklagten auf drei Jahre abgeschlossene, am 12. September 1897 schriftlich ausgefertigte Lehrvertrag sei durch Verschulden des Beklagten aufgelöst, der Beklagte sei schuldig, dem Kläger ein ordnungsmäßiges Zeugnis über die bei ihm zugebrachte Lehrzeit, das ist vom 11. April 1897 bis 30. November 1898, auszustellen.

Die Auflösung des Lehrverhältnisses wurde damit begründet, dass Beklagter den Kläger durch Schläge auf den Kopf misshandelte und es auch unterließ, ihn gegen Misshandlungen seines Sohnes zu schützen. Der Beklagte bestreitet, dass eine Misshandlung vorliege.

Es wurde dem Klagebegehren stattgegeben.

Gründe: In dem Ertheilen von „Kopfstücken" ist eine Misshandlung und somit ein Missbrauch des Rechtes der väterlichen Zucht zu erblicken.

Kläger war daher im Sinne des §. 101, Z. 2, lit. b Gew. O. zur sofortigen Auflösung des Lehrverhältnisses berechtigt, der Beklagte andererseits gemäß §. 104 Gew. O. verpflichtet, dem Kläger ein Zeugnis über die zugebrachte Lehrzeit, über das Betragen und die gewonnene Ausbildung auszustellen.

Nr. 73.

Der Unternehmer haftet für den Lohn der von seinem Partieführer aufgenommenen Hilfsarbeiter.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 17. August 1898, $\frac{\text{Cr. I 195/98}}{5}$.

Der Schlossergehilfe Stanislaus B. klagt den Mathias H. auf Zahlung des rückständigen Lohnes von 10 fl.

Der Beklagte wendet ein, dass nicht er den Kläger in die Arbeit aufgenommen habe, sondern sein Partieführer. Dieser erhalte einen bestimmten Betrag für Löhne und habe selbständig vorzugehen. Dies sei auch dem Kläger bekannt gewesen, wie sich daraus ergebe, dass er, von ihm aufgefordert zu arbeiten, ihm entgegnete er, Beklagter gehe ihn nichts an und der Partieführer habe ihm verboten zu verbleiben.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Wenn auch der Kläger durch den Partieführer aufgenommen wurde, so handelte dieser im gegebenen Falle nur im Auftrage und für Rechnung des Beklagten und ist daher der Beklagte, welcher auch das Krankengeld zahlte und sich in jeder Weise als Dienstgeber gerirte, als Arbeitgeber zu betrachten. Er haftet demnach auch für den Lohn.

Im gleichen Sinne ergiengen die Entscheidungen vom 16. September 1898, $\frac{\text{Cr. I 360/98}}{5}$, 20. September 1898, $\frac{\text{Cr. I 366/98}}{5}$, 31. October 1898, $\frac{\text{Cr. I 646/98}}{5}$, 2. Jänner 1898, $\frac{\text{Cr. II 252/98}}{5}$.

Nr. 74.

Der Unternehmer haftet dann nicht für den Lohn der von seinem Partieführer aufgenommenen Arbeiter, wenn dieser vertragsmäßig selbständig zu der in Accord übernommenen Arbeit die Arbeiter aufzunehmen, zu bezahlen und zu entlassen hat.

Entscheidung des Gewerbegerichtes in Wien vom 30. August 1898, Cr. I 125/98.

Der Klage des Monteurs Carl W. wider den Installateur Lorenz D. auf Zahlung des rückständigen Lohnes von 26 fl. 25 kr. setzte der Beklagte entgegen, dass er den Kläger nicht in den Dienst aufgenommen, sondern ihn an seinen Partieführer G gewiesen habe. Dieser

habe, die Arbeit im Accord, nehme die Arbeiter selbst auf und bezahle sie, so dass Beklagter mit den Arbeitern in kein directes Verhältnis komme und sich nicht weiter um die Arbeiter kümmere.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Nach dem Ergebnisse der Verhandlung steht fest, dass der Beklagte seinen Partieführern die Arbeit in Accord gab, so dass diese selbständig die Arbeiter aufnehmen, bezahlen und entlassen konnten und dass dies auch vorliegend der Fall gewesen ist; es ist somit ein Lohnvertrag nur zwischen dem Partieführer und dem Kläger, nicht aber zwischen dem Beklagten und dem Kläger zustande gekommen. Dass der Beklagte den Kläger an den Partieführer gewiesen hat, verpflichtet ihn ebensowenig, als der äußerliche Umstand, dass das Arbeitsbuch vom Partieführer in der Kanzlei des Beklagten aufbewahrt und das Krankengeld von ihm abgezogen wurde.

Nr. 75.

Die durch Übersiedlung oder Umzug des Unternehmers verursachte Behinderung des (Accord-) Arbeiters in der Ausführung (Vollendung) der Arbeit verpflichtet den Unternehmer zur Zahlung des Lohnes (§. 1155 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes in Wien vom 17. August 1898, Cr. I 194/98

5

Der Gehilfe Adolf M. belangte den J. P. auf Zahlung eines Betrages von 3 fl. 56 kr. aus dem Grunde, weil er infolge Übersiedlung des Arbeitgebers an der Vollendung der ihm übertragenen Accordarbeit behindert war. Der Beklagte bestritt, dass er für die angeführte Behinderung aufzukommen habe.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Der Beklagte hat die aus dem gedachten Umzuge sich ergebenden, die Arbeiter treffenden Folgen selbst zu tragen. Denn gemäß §. 1155 a. b. G. B. gebürt auch für Arbeiten, die nicht zustande gekommen sind, der bestellten Person eine angemessene Entschädigung, wenn sie das Geschäft zu verrichten bereit war und von dem Besteller durch Schuld oder einen Zufall, der sich in seiner Person ereignet hat, daran verhindert worden ist. Die Übersiedlung des Beklagten ist aber zweifellos entweder als ein durch den Beklagten veranlasstes Ereignis oder als ein Zufall, der sich in seiner Person ereignet hat anzusehen. Demnach muss der Beklagte für den dem Kläger entstandenen Schaden aufkommen und ihm, obwohl die Arbeit nicht vollendet wurde, den vollen Accordlohn zahlen.

Nr. 76.

Verzicht auf Vergütung des Lohnes für die Kündigungsfrist ist anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer beim Austritte aus dem Dienste erklärte, keine weiteren Forderungen an den Dienstgeber zu haben (§. 84 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 13. September 1898, Cr. I. 333/1898 / 5

Gegen das Klagebegehren des Schlossergehilfen Johann L. wider R. & Co. auf Zahlung des Lohnes für die Kündigungsfrist pr. 30 fl. 24 kr. wendeten die Beklagten insbesondere ein, dass der Beklagte beim Austritte aus dem Dienste laut der von ihm unterfertigten schriftlichen Bestätigung ddo. 27. August 1898 ausdrücklich erklärte, er habe keine weiteren Forderungen an die Beklagten zu stellen. Er könne daher auch nicht nachträglich den Lohn für die Kündigungsfrist verlangen.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Der Kläger hat nach Inhalt der von ihm unterfertigten schriftlichen Erklärung wirksam auf alle weiteren Forderungen, so auch auf den ihm etwa zustehenden (von der beklagten Firma übrigens bestrittenen) Anspruch auf Vergütung des Lohnes für die Kündigungsfrist verzichtet.

Nr. 77.

Eine zugesagte, jedoch nicht ziffermäßig bestimmte Zulage zum Lohn ist mit Zugrundelegung des für gleiche Arbeiten in dem betreffenden Gewerbe üblichen Lohnes und entsprechend der geleisteten Arbeiten gemäß §. 1152 a. b. G. B. vom Richter zu bestimmen.

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 6. August 1898, Cr. I 63/98 / 4

Am 11. Juli (Montag) hat der Tischlermeister W. H. (Beklagter) die an der Fertigstellung eines Portales beschäftigten Gehilfen, darunter auch den mit 1 fl. 40 kr. täglich entlohnten Kläger J. R. aufgefordert, die Arbeit zu beschleunigen, und ihm hiefür eine Lohnzulage versprochen, ohne jedoch deren Höhe anzugeben. Das Portale war am 16. Juli (Samstag) fertig, worauf dem Kläger an Zulage 1 fl. ausbezahlt wurde. Am 18. Juli (Montag) beschwerte sich der Kläger über die Geringfügigkeit der erhaltenen Zulage und erklärte, dass er nicht gewillt sei, weiter zu arbeiten, wenn ihm nicht für die Dauer seiner Beschäftigung bei Bauten etwas zugegeben werde. Der Beklagte weigerte sich anfangs, machte aber schließlich doch das Versprechen,

dem Kläger etwas zuzugeben. Bei den Lohnauszahlungen am 23. und 30. Juli erhielt jedoch der Kläger nur seinen Lohn ohne jede Aufbesserung, weshalb er am 30. Juli austrat, als Zulage für die ganze Dauer seiner Beschäftigung bei Bauten vom 4. bis 30. Juli (4 Wochen) 10 kr. täglich, sohin für 24 Arbeitstage 2 fl. 40 kr. begehrte, und bei der Streitverhandlung den Antrag stellte, den Beklagten zur Zahlung dieses Betrages zu verurtheilen.

Der Beklagte bestritt, dass er dem Kläger am 18. Juli eine Lohnzubesserung versprochen habe und beantragte die Abweisung der Klage.

Der Kläger gab unter Eid an, dass ihm das von der Gegenseite bestrittene Versprechen gegeben wurde.

Der Geklagte wurde verurtheilt, dem Kläger den Betrag von 1 fl. 20 kr. zu bezahlen; der Mehranspruch wurde zurückgewiesen.

Gründe: Die beschworenen Klagsangaben überzeugten das Gericht von der Richtigkeit des vom Kläger behaupteten und vom Beklagten bestrittenen Versprechens einer Lohnzulage.

Da jedoch diese Zusage erst am 18. Juli erfolgte und deren Rückwirkung auf die vorausgegangene Zeit weder besonders verlangt, noch auch versprochen worden war, und da der Kläger überdies in der Zeit bis 16. Juli für die beschleunigte Fertigstellung eines Portales eine Zulage in der Höhe von 1 fl. erhalten hatte, ohne dass hiebei von ihm ein anderes Verlangen, als das einer ferneren Aufbesserung des Lohnes für die Dauer seiner Verwendung bei Bauten gestellt worden wäre, so konnte dem Kläger eine Lohnzulage nur für die Zeit vom 18. bis 30. Juli, somit für 12 Arbeitstage in der begehrten und als angemessen befundenen Höhe von 10 Kreuzern täglich zuerkannt werden, sein Mehranspruch aber keine Berücksichtigung finden.

Es war daher wie geschehen zu erkennen.

Nr. 78.

Rücktritt des Principals vor Antritt des Dienstes durch den Handlungsgehilfen verpflichtet den Principal zum Ersatze des Gehaltes und der sonstigen Bezüge für die Kündigungszeit; bei Reisenden bilden die Diäten einen Theil der vertragsmäßigen Entlohnung (§§. 84 und 92 Gew. O. 1155 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 20. März 1899, $\frac{\text{Cr. VI } 72/99}{8}$,

bestätigt durch Urtheil des k. k. Landesgerichtes Wien als Berufungsgericht vom 18. April 1899, $\frac{\text{Cg. VI } 139/99.}{8}$.

Der Kläger wurde am 15. December 1898 von dem Beklagten als Reisender mit einem monatlichen Gehalte von 75 fl. und täglichen

Diäten von 9 fl. angestellt, der Dienst war um den 22. December anzutreten.

Kläger sollte anfangs Jänner die Reise antreten, und zwar sollte die Reise in den ersten 4 Wochen als Probetour gelten. Als Kläger sich am 24. December 1898 zum Dienstantritte meldete, verweigerte ihm Beklagter ohne Grund den Antritt des Dienstes.

Kläger belangte den Beklagten auf Zahlung von 75 fl. als einmonatlichen Lohn und von 60 fl. für Entgang an Reisediäten.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Die angesprochenen Beträge wurden dem Kläger zuerkannt, weil durch Verschulden des Beklagten die Dienste nicht zustande gekommen sind, der Kläger aber zur Dienstleistung bereit war. Gemäß §. 1155 a. b. G. B. hat demnach der Beklagte dem Kläger den vereinbarten einmonatlichen Lohn per 75 fl. und für Entgang an Reisediäten den nach Abrechnung der eigentlichen Reiseauslagen für angemessen erachteten Betrag von 60 fl. zu ersetzen (§§. 84, 92 Gew. O. 1155 a. b. G. B.).

Nr. 79.

Eine Kündigung muss, um rechtsverbindlich zu sein, einen bestimmten Endtermin enthalten; eine an alle Arbeiter eines gewerblichen Unternehmens gerichtete Kündigung gilt nur für die bei dem Kündigungsacte anwesenden Arbeiter.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Bielitz vom 2. Jänner 1899, Cr. II 46/98.

Dem in der Schafwollwarenfabrik der Firma H. E. & Comp. mit einem Wochenlohne von 6 fl. bediensteten Weber J. S. wurde, obwohl die Fabriksordnung eine nur 8tägige Kündigung normiert, am 26. November 1898 14tägig gekündigt.

Nach Ablauf der Kündigungsfrist wurde dem J. S. auf sein dringendes Bitten wieder Arbeit gegeben. Am 17. December 1898 erklärte sich nun die obige Firma als insolvent; der Chef gab den Auftrag, alle Arbeiter in das Comptoir zu berufen und erklärte den daselbst versammelten Arbeitern, dass er ihnen mit Rücksicht auf die eingetretene Zahlungsunfähigkeit der Firma 8tägig kündige.

J. S. war zur Zeit dieser Kündigung weder in der Fabrik, noch auch im Comptoir anwesend und erfuhr die allgemeine Kündigung nur durch Erzählungen seiner Kameraden. Er fragte noch an demselben Tage den Webmeister K. T., ob die allgemeine Kündigung wirklich erfolgt sei. Dieser erwiderte ihm lediglich, dass sich die Firma als insolvent erklärt habe und nur mehr die vorhandenen Vorräthe aufarbeiten werde, was immerhin noch einige Tage, eventuell länger als

8 Tage dauern könne; jedenfalls werden nur soviele Arbeiter in der Fabrik behalten, als zur Vollendung der Arbeiten unbedingt nothwendig seien.

J. S. arbeitete nun die folgende Woche vom 19. bis 24. December 1898.

Als er nach den Weihnachtsfeiertagen am 27. December 1898 in die Fabrik kam, wurde ihm unter Hinweisung auf die am 17. December erfolgte allgemeine Kündigung keine Arbeit mehr gegeben und das Arbeitsbuch zurückgestellt.

J. S. belangte nun die Firma H. E. & Comp. auf Bezahlung des Lohnes für eine 8tägige Kündigungsfrist im Betrage von 6 fl. mit der Begründung, dass er ungerechtfertigterweise entlassen worden sei.

Der Vertreter der geklagten Firma berief sich zur Entkräftung des klägerischen Anspruches zunächst auf die am 26. November 1898 erfolgte Kündigung mit dem Bemerken, dass Kläger nach Ablauf dieser Kündigungsfrist nur auf sein dringendes Bitten, aus reiner Gefälligkeit und mit Rücksicht auf seine Nothlage weiter in Arbeit belassen worden ist, dass jedoch die Firma jederzeit berechtigt war, den Kläger zu entlassen; weiters habe für den Kläger die allgemeine Kündigung am 17. December 1898 ebenso wie für alle anderen Arbeiter gegolten und endlich sei dem Kläger an demselben Tage durch den Webemeister K. T. von der Insolvenz der geklagten Firma und der beabsichtigten Entlassung von Arbeitern Mittheilung gemacht worden, welch letztere die Bedeutung einer Kündigung habe.

Die nach Ablauf der 8tägigen Kündigungsfrist am 27. December 1898 erfolgte Auflösung des Arbeitsvertrages sei also eine vollkommen correcte.

Das Gewerbegericht verurtheilte die geklagte Firma zur Bezahlung des Lohnes für die 8tägige Kündigungsfrist im Betrage per 6 fl. sammt Processkosten aus nachstehenden Gründen:

Die am 26. November 1898 erfolgte Kündigung hat dadurch ihre Wirksamkeit verloren, dass dem Kläger nach Ablauf der 14tägigen Frist wieder Arbeit gegeben und ein neuer Arbeitsvertrag geschlossen worden ist, zu dessen Lösung abermals eine ordnungsmäßige Kündigung erfordert werden muss.

Das Motiv, das die geklagte Firma bei Abschließung dieses neuen Vertrages leitete, nämlich das Mitleid mit der Nothlage des Klägers, ist für die rechtliche Natur des Vertrages gleichgiltig.

Die am 17. December 1898 im Comptoir erfolgte Kündigung gilt für den Kläger nicht, weil er damals nicht anwesend war.

Ebensowenig, als es zulässig ist, mit einer Mehrheit von Einzelnpersonen ohne Unterscheidung der einzelnen Individuen einen Arbeits-

vertrag zu schließen, ebensowenig kann einer Collectivkündigung vertraglösende Bedeutung für die einzelnen Arbeiter beigemessen werden.

Kündigt also ein Fabriksherr seinen zusammengerufenen Arbeitern, so gilt diese Kündigung doch nur für die anwesenden Arbeiter, und keinesfalls auch für jene Abwesenden, die von der allgemeinen Kündigung erst durch dritte Personen Kenntnis erlangen.

Hiebei ist es gleichgiltig, dass der Fabriksherr den Befehl gab, alle seine Arbeiter zusammenzurufen, und der Meinung war, er spreche zu allen seinen Arbeitern.

Was schließlich die Mittheilung betrifft, die dem Kläger nach der allgemeinen Kündigung von dem Webmeister K. T. gemacht worden ist, so kann in dieser eine giltige Kündigung wegen der Unbestimmtheit des Endtermines nicht erblickt werden, zumal es nicht angeht, den Tag der Auflösung des Arbeitsverhältnisses gänzlich der Willkür des Arbeitgebers zu überantworten.

Die geklagte Firma war daher gemäß §. 84 G. O. und §. 41 C. P. O. nach dem Klagebegehren zu verurtheilen.

Nr. 80.

Der Umstand, dass die Arbeitsordnung zur Zeit des Eintrittes des Arbeiters, wiewohl sie gewöhnlich in der Werkstätte angeschlagen war, zeitweise abgenommen wurde, ist unerheblich, wenn der Arbeiter beim Dienstantritte mit seiner Unterschrift bestätigt hat, die Arbeitsordnung gelesen zu haben.

Urtheil des Gewerbegerichtes Reichenberg vom 12. August 1898, $\frac{\text{Cr. I } 44/98}{4}$

Der klägerischen Behauptung, dass zwischen den Parteien eine Kündigungsfrist nicht vereinbart war, dass somit gemäß §. 77 Gew. O. eine 14tägige Kündigungsfrist vorauszusetzen ist, wird von der Beklagten die Anführung entgegenstellt, dass in ihrer Unternehmung eine Arbeitsordnung besteht, wonach die Auflösung des Arbeitsverhältnisses ohne vorgängige Kündigung erfolgen kann, dass diese Arbeitsordnung in der Werkstatt angeschlagen war und dem Kläger bei seinem Arbeitsantritte bekannt gegeben wurde.

Die Beklagte legt zum Beweise dessen

1. die Arbeitsordnung ddo. 15. December 1894, bestätigt vom Magistrate Reichenberg;

2. ein Bestätigungsbuch vor, in dem die Arbeiter der Firma mit ihrer Unterschrift bestätigen, dass sie diese Arbeitsordnung gelesen haben und sich ihr unterwerfen.

Seine in diesem Buche vorkommende Unterschrift erklärt der Kläger für echt, gibt jedoch an, dass ihm der Grund und Zweck dieser Fertigung nicht bekannt gewesen sei, und dass er eine Arbeitsordnung weder gesehen noch gelesen habe. Zeuge O. K. gibt beeidet an, dass er dem Kläger bei seinem Eintritte das Bestätigungsbuch zur Unterschrift vorgelegt und ihm mitgetheilt habe, dass er mit seiner Unterschrift bestätige, die Arbeitsordnung sei ihm bekannt; Zeuge habe ihn ferner zum Werkführer gewiesen, damit er sich dort die Arbeitsordnung geben lasse. Zeuge A. E. sagt unter Eid aus, dass die Arbeitsordnung wegen einer vorzunehmenden Änderung zeitweise aus der Werkstatt, in der sie stets angeschlagen war, herabgenommen, dann aber wieder daselbst angeschlagen wurde.

Der Klagsanspruch wurde abgewiesen.

Gründe. Auf Grund des Thatbestandes ist festgestellt:

1. dass zur Zeit des Eintrittes des Klägers in die Arbeit bei der geklagten Firma eine gewerbebehördlich bestätigte Arbeitsordnung, wonach die Auflösung des Arbeitsverhältnisses ohne vorhergehende Kündigung festgesetzt ist, bestand, dass sie gewöhnlich in der Werkstätte angeschlagen, jedoch zur Zeit des Eintrittes des Klägers wegen einer an ihr vorzunehmenden Änderung zeitweise abgenommen war

2. dass Kläger mit seiner Unterschrift bestätigt hat, diese Arbeitsordnung gelesen zu haben und dass er behufs Entgegennahme der Arbeitsordnung an den Werkführer gewiesen wurde.

Hiedurch erscheint erwiesen, dass der Arbeitgeber der ihm durch § 88 a. Gew. O. auferlegten Verpflichtung des Anschlages der Arbeitsordnung in der Betriebsstätte, in der sie regelmäßig ausgehängt war, und der Verlautbarung an den Arbeiter genügt hat. Denn als eine solche Verlautbarung muss der Hinweis des Arbeiters auf den Umstand, dass eine Arbeitsordnung bestehe, und dass deren Inhalt bei dem Werkmeister eingesehen werden könne, umsomehr erblickt werden, als die Tendenz der Vorschrift der Verlautbarung offenbar dahin geht, dem eintretenden Arbeiter die in der Arbeitsordnung enthaltenen Arbeitsbedingungen zur Kenntniss zu bringen, was ebensowohl durch Vorlesung, Behändigung als durch bloßen Hinweis auf den Bestand und Aufbewahrungsort der Arbeitsordnung geschehen kann.

Hat nun der Kläger die ihm ausdrücklich zur Einsicht freigestellte Arbeitsordnung nicht eingesehen, jedoch schriftlich bestätigt, dass er sie gelesen habe und sich ihr unterwerfe, so hat er damit zugestanden, dass ihm die Bestimmungen der Arbeitsordnung bekannt gegeben wurden.

Steht dieses Bekenntnis mit der Wahrheit in Widerspruch, und hat er die ihm ausdrücklich gebotene Gelegenheit, in die Arbeitsordnung Einblick zu nehmen, unbenützt gelassen, wogegen allerdings die

Vermuthung des §. 1297 a. b. G. B. sprechen würde, so hat er die Folgen dieser selbstverschuldeten Unterlassung auch selbst zu verantworten.

An der Sachlage wird durch den Umstand nichts geändert, dass die Arbeitsordnung zur Zeit des Eintrittes des Klägers zeitweise abgenommen war, weil der durch § 88 a Gew. O. geforderte Anschlag der Arbeitsordnung der Natur der Sache nach nicht so ausgelegt werden kann, dass er unter keinen Umständen durch Abnahme unterbrochen werden dürfte. Eine zeitweilige Entfernung der Arbeitsordnung von der Anschlagstelle ist aus verschiedenen Gründen, z. B. wegen Vornahme von Abänderungen, Unleserlichwerden oder Beschädigung u. dgl. nicht zu vermeiden und § 88 a Gew. O. fordert auch nicht, dass die Arbeitsordnung gerade zur Zeit des Eintrittes des Arbeiters angeschlagen sei.

Nr. 81.

Angesichts der im § 88 a Gew. O. geforderten Verlautbarung der Arbeitsordnung ist der Umstand, ob der Arbeiter von der in Frage stehenden, durch die Arbeitsordnung festgesetzten Bestimmung thatsächlich Kenntnis hatte oder nicht, von keinem Belang. Wurde der Arbeiter ohne Einhaltung der Kündigungsfrist entlassen, so kann er nicht verpflichtet werden, nach der Entlassung während der Dauer der Kündigungsfrist die frühere Arbeit wieder aufzunehmen.

Urtheil des Gewerbegerichtes Reichenberg vom 16. Jänner 1899 $\frac{\text{Cr. I } 11/99}{5}$.

Kläger wurde ohne Kündigung entlassen und verlangt deshalb die Vergütung für eine 14tägige Kündigungsfrist.

Zugestanden ist, dass eine Kündigungsfrist mündlich nicht vereinbart war, doch wird eingewendet:

1. dass die in der Betriebsstätte angeschlagene Arbeitsordnung ausdrücklich das Entfallen einer Kündigung festsetzte;

2. dass diese Bestimmung dem Kläger bekannt war;

3. dass dem Kläger nachträglich nach dessen Entlassung, als er auf einer 14tägigen Kündigung bestand, bekannt gegeben wurde, er möge jene 14 Tage bei dem Beklagten abarbeiten, was Kläger ablehnte.

Zugestanden wird von dem Beklagten, dass die Arbeitsordnung dem Kläger nicht verlautbart wurde und dass Kläger gleich bei seiner Entlassung auf eine Vergütung für die 14tägige Kündigungsfrist bestand.

Der Kläger gibt zu, von der Existenz der Arbeitsordnung Kenntnis gehabt zu haben, stellt jedoch in Abrede, dass er deren Bestimmung über die Kündigung gekannt habe.

Der Klagsanspruch wurde als begründet anerkannt.

Durch § 88a Gew. O. wird nebst dem Anschlage in der Betriebsstätte die Verlautbarung der Arbeitsordnung an den Hilfsarbeiter bei dessen Eintritte vorgeschrieben.

Die Verlautbarung hat den Zweck, dem eintretenden Arbeiter die wesentlichsten Bestimmungen der Arbeitsbedingnisse bekanntzugeben und kann durch Vorlesen, Behändigung und selbst durch bloßen ausdrücklichen Hinweis auf die Arbeitsordnung geschehen.

Durch die ausdrückliche oder stillschweigende Annahme der ihm bekanntgemachten Arbeitsordnung unterwirft sich erst der Arbeiter den von dem Arbeitsgeber vorgeschlagenen Arbeitsbedingungen auf Grund freier Übereinkunft (§ 72 Gew. O.) und erst mit diesem Acte erlangt die Arbeitsordnung den rechtlichen Charakter und die Rechtswirksamkeit eines Vertrages (§ 861 a. b. G. B.),

Die Verlautbarung der Arbeitsordnung ist somit ein zur wirksamen Abschließung des Arbeitsvertrages unerlässlicher Formalact, worauf auch die imperative Form des die Verlautbarung anordnenden Gesetzestextes („zu verlautbarende", „muss") mit Deutlichkeit hinweist, und kann deshalb von diesem Acte auch dann nicht abgesehen werden, wenn der Arbeiter sonst auf zufällige Weise den Inhalt der Arbeitsordnung in Erfahrung gebracht oder zur Kenntnis genommen hätte. Nachdem eine solche Verlautbarung zugestandenermaßen nicht erfolgt ist, eine anderweitige mündliche oder schriftliche Übereinkunft betreffs der Kündigungsfrist nicht stattgefunden hat, so wird gemäß § 77 Gew. O. eine 14tägige Kündigungsfrist vorauszusetzen sein und erscheint der vom Kläger geltend gemachte Anspruch auf eine Vergütung von 14 Tagen, welche dem zweiwöchentlichen Lohn von 14 fl. entspricht gesetzlich begründet.

Unberücksichtigt musste ferner die Thatsache gelassen werden, dass der Beklagte den Kläger nach dessen Entlassung und nach Einbringung der Klage erfolglos aufgefordert hat, durch 14 Tage (die Dauer der 14tägigen Kündigungsfrist) die Arbeit bei ihm fortzusetzen, weil mit der Entlassung des Arbeiters das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeiter aufgelöst ist (§ 82 Gew. O.), und der entlassene Arbeiter nach Auflösung des Arbeitsvertrages nicht mehr dazu verhalten werden kann, die Arbeit bei dem Arbeitgeber wieder aufzunehmen, hiezu vielmehr der Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages erforderlich ist. Ebenso gleichgiltig ist es für die Beurtheilung des Rechtsfalles, ob der Kläger beim Abgange aus der Arbeit sein Arbeitsbuch gefordert oder es bei dem Beklagten gelassen hat.

Nr. 82.

Ausschließliche Competenz der Gewerbegerichte in Streitigkeiten über Ansprüche aus dem gewerblichen Arbeits-, Lehr- und Lohnverhältnisse, die der Anmeldung im Concurse nicht unterliegen. Eintreten der Concursmasse in die von dem Cridar geschlossenen Arbeitsverträge durch Fortbetrieb des gewerblichen Unternehmens nach der Concurseröffnung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Bielitz vom 6. Februar 1899, Cr. II 8/99.

In der Tuchfabrik der Firma K. J. K. war J. D. als Schermeister mit einem Wochenlohne von 18 fl., A. St. als Walkmeister mit einem Wochenlohne von 25 fl., W. K. als Manipulant mit einem Wochenlohne von 12 fl. und endlich J. W. als Spinnmeister mit einem Wochenlohne per 20 fl. bedienstet.

Bei ihrem Dienstantritte hatten die genannten Personen mit dem Inhaber der Firma eine sechswöchentliche Kündigungsfrist vereinbart. Am 15. December 1898 wurde über das Vermögen der obengenannten Firma der Concurs eröffnet; der Masseverwalter führte das Geschäft weiter, zahlte den Bediensteten den bisherigen Lohn und nahm von diesen auch die bisherige Arbeit entgegen.

Am 14. Jänner 1899 kündigte er nun den vier obgenannten Personen den Dienst vierzehntägig auf, ließ sie jedoch nach Ablauf der Kündigungsfrist weiter arbeiten.

Am 4. Februar 1899 verweigerte er die Bezahlung des Lohnes für die Woche vom 30. Jänner bis 4. Februar 1899.

Die eingangs erwähnten Personen traten nun klagbar gegen die Concursmasse auf und verlangten:

1. Verurtheilung der geklagten Masse zur Bezahlung des rückständigen Wochenlohnes für die Woche vom 30. Jänner bis 4. Februar 1899 binnen 14 Tagen bei sonstiger Execution;

2. die urtheilsmäßige Feststellung, dass die geklagte Masse gehalten sei, den Dienstvertrag nach Maßgabe der von den Klägern mit dem Cridar seinerzeit vereinbarten Kündigungsfrist, also mit Rücksicht auf die am 14. Jänner 1899 erfolgte Kündigung noch bis 25. Februar 1899 gegen Zahlung des vereinbarten Wochenlohnes fortzusetzen;

3. Processkostenersatz.

Bei der Streitverhandlung bestritt der Masseverwalter, dass die Ansprüche des Klägers mittels Klage geltend gemacht werden könnten, sie wären vielmehr im Concurse anzumelden; er bestritt die Zuständigkeit des Gewerbegerichtes, weil diese Klage, wenn überhaupt zulässig, nur vor dem Concursgerichte erhoben werden könnte und behauptete

endlich, dass die Masse in die von dem Cridar mit den Klägern geschlossenen Arbeitsverträge nicht eingetreten und daher auch an die sechswöchentliche Kündigungsfrist nicht gebunden sei; für die Masse gelte nur die gesetzliche Kündigungsfrist von 14 Tagen.

Das Gewerbegericht gab der Klage in allen Punkten Folge aus nachstehenden Gründen: Die Kläger sind, wie weiter unten ausgeführt werden wird, Massegläubiger, und daher berechtigt, ihre Ansprüche gegen die Masse klagsweise geltend zu machen.

Das angerufene Gewerbegericht hielt sich trotz Bestandes des laut Artikel VII des Einführungsgesetzes zur Jurisdictionsnorm aufrecht erhaltenen §. 138, Concursordnung für zuständig, weil die §§. 3 und 23 des Gewerbegerichtsgesetzes zur Entscheidung der im §. 4 dieses Gesetzes bezeichneten Streitigkeiten, zu denen auch der vorliegende Rechtsfall gehört, das Gewerbegericht mit Ausschluss aller anderen Gerichtsstände für zuständig erklären.

Dass die Kläger als Massegläubiger anzusehen sind, ergibt sich aus §. 29 Z. 3, Concursordnung; nach dieser Gesetzesstelle gehören nämlich alle Ansprüche aus Rechtsgeschäften, die zur Zeit der Concurseröffnung noch nicht erfüllt oder noch nicht beendet sind, und insoweit die Masse an Stelle des Cridars in dieselben eingetreten ist, zu den Masseschulden.

Die zwischen den Klägern und dem Cridar abgeschlossenen Lohnverträge waren nun, weil auf unbestimmte Zeit abgeschlossen, zur Zeit der Concurseröffnung am 15. December 1898 noch nicht erfüllt oder beendet.

Dadurch, dass die Concursmasse durch volle vier Wochen den Betrieb der Fabrik des Cridars weiterführte, die Kläger weiter arbeiten ließ und ihnen die bisherigen Löhne ausbezahlte, hat sie ihren Willen zu erkennen gegeben, dass sie in die von dem Cridar abgeschlossenen Lohnverträge eintrete (§. 863 a. b. G. B.).

Das Ansuchen um Bestimmung einer Frist im Sinne des §. 22 lit. c der Concursordnung war bei Vorhandensein dieser Willenserklärung nicht nothwendig.

Da nun weiters nach §. 22 lit. c, Abs. 2 der Concursordnung das Rechtsgeschäft, in das die Masse eingetreten ist, von beiden Theilen vollständig erfüllt werden soll, so unterliegt es keinem Zweifel, dass der Masseverwalter an die zwischen dem Cridar und den Klägern vereinbarten sechswöchentlichen Kündigungsfristen gebunden ist.

Die am 14. Jänner 1899 erfolgte vierzehntägige Kündigung ist demnach vertragswidrig und bedeutungslos, weshalb dem Klagebegehren vollinhaltlich stattgegeben wurde.

Nr. 83.

Bei Nichteinhaltung der vereinbarten Kündigungsfrist seitens des Arbeitgebers findet §. 84 Gew. O. keine Anwendung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes in Bielitz vom 21. Februar 1899, Cr. II 12/99.

Dem in der Tuchfabrik des M. P. mit einem Wochenlohne von 5 fl. beschäftigten Weber M. K. wurde am 4. Februar 1899 auf Grund der ihm bei seinem Dienstantritte nicht kundgemachten Fabriksordnung achttägig gekündigt.

Als er nach Ablauf der Kündigungsfrist am 13. Februar 1899 in die Fabrik kam, wurde er zur Arbeit nicht mehr zugelassen und ihm sein Arbeitsbuch zurückgestellt.

M. K. überreichte nun gegen M. P., gestützt auf §. 84 Gew. O. eine Klage auf Bezahlung des Lohnes für eine 14tägige Kündigungsfrist im Betrage von 10 fl.

M. P. berief sich auf die in dem Arbeitssaale placatierte Fabriksordnung und bezeichnete die am 4. Februar 1899 erfolgte Kündigung als eine rechtmäßige.

Das Gewerbegericht verurtheilte den Geklagten zur Zuhaltung des Arbeitsvertrages durch eine Woche, das ist durch sechs Arbeitstage und zum Processkostenersatze und wies den Kläger mit seinem Mehranspruche ab aus nachstehenden Gründen:

Da die Fabriksordnung entgegen der ausdrücklichen Vorschrift des §. 88a Gew. O. dem Kläger bei seinem Dienstantritte nicht kundgemacht wurde, so gilt vorliegend gemäß §. 77 Gew. O. eine 14tägige Kündigungsfrist, weshalb dem Kläger noch eine Arbeitswoche zugute kommt.

Mit Unrecht beruft er sich jedoch auf §. 84 Gew. O., welche Gesetzesstelle nur die Auflösung des Arbeitsvertrages im Sinne der §§. 82 und 101 Gew. O., nicht aber auch den Fall betrifft, wenn dem Hilfsarbeiter ohne Einhaltung der gesetzlichen oder vertragsmäßigen Frist gekündigt wird.

In diesem Falle ist der Arbeitsgeber lediglich verpflichtet, den Arbeitsvertrag noch für den Rest der Kündigungsfrist zuzuhalten und der Arbeiter dagegen gehalten, in dieser Zeit die vertragsmäßige Arbeit zu leisten, wenn er den Lohn beanspruchen will.

Die Worte im §. 84 Gew. O. — „beziehungsweise für den noch übrigen Theil der Kündigungsfrist“ — widersprechen dieser Auffassung deswegen nicht, weil diese Gesetzesstelle den Fall voraussetzt, dass einem Hilfsarbeiter von seinem Herrn wohl gekündigt

worden ist, dass jedoch während der Kündigungsfrist entweder einer der im §. 82a Gew. O. vorgesehenen Fälle eintritt oder aber seitens des Arbeitgebers gegen den Hilfsarbeiter mit Unrecht einer der Entlassungsgründe im Sinne des §. 82 Gew. O. geltend gemacht wird.

Die verschiedenartige Behandlung dieser Fälle ist auch gerechtfertigt durch die Rücksichtnahme auf das Ehrgefühl des Hilfsarbeiters, dem es nicht gleichgiltig sein kann, ob das Arbeitsverhältnis durch Kündigung oder Entlassung aufgelöst wird.

Es war daher, wie oben angeführt, zu erkennen.

Der Spruch über die Kosten gründet sich auf §§. 41 und 43 C. P. O.

Nr. 84.

Der Anspruch des Arbeiters auf die 14 tägige Kündigung, eventuell Ersatz für die Kündigungsfrist setzt zwar einen in gesetzlicher Form geschlossenen Arbeitsvertrag voraus, die Festsetzung des Lohnes ist aber zur Giltigkeit des Arbeitsvertrages nicht erforderlich.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Bielitz vom 31. August 1898, Cr. I 37/98.

Der Gärtnergehilfe Josef W. belangte den Handelsgärtner Franz Ch. auf Zahlung von 91 fl. 50 kr.

Kläger behauptet vom Beklagten als Gärtnergehilfe ohne vorläufige Bestimmung eines Lohnes in die Arbeit aufgenommen worden zu sein. Vor Antritt dieser Arbeit habe ihm Beklagter angezeigt, dass er ihn nicht brauchen könne und ihn nicht aufnehme.

Kläger beansprucht an Schadenersatz für Zureisekosten, Verdienstentgang . . . . . 64 fl. — kr.

Ersatz für den Entgang der 14 tägigen Kündigungsfrist auf Grundlage des ortsüblichen Lohnes . . . . . 27 „ 50 „

zusammen . . . . . 91 fl. 50 kr.

Beklagter bestreitet, den Kläger in die Arbeit aufgenommen zu haben, es hätten nur unverbindliche Vorbesprechungen stattgefunden und es sei nicht einmal der Lohn vereinbart worden.

Das Gewerbegericht hat das Klagebegehren abgewiesen aus nachstehenden Gründen:

Das Beweisverfahren in der Richtung, ob Kläger vom Beklagten in die Arbeit aufgenommen wurde, ist zu Ungunsten des Klägers ausgefallen und hat ergeben, dass thatsächlich zwischen den Streitparteien nur unverbindliche Vorbesprechungen stattgefunden haben.

Auf den Umstand, dass bezüglich des Lohnes keine Vereinbarung getroffen wurde, hat das Gewerbegericht bei Beurtheilung

dieser Frage kein Gewicht gelegt, denn bei mangelnder Lohnvereinbarung wird angenommen, dass die Parteien in einen angemessenen Lohn gewilligt haben, dessen Höhe nach §. 1152 a. b. G. B. der Richter bestimmt. Der Lohnvertrag selbst ist giltig.

Im gegebenen Fall ist aber nach dem Ergebnisse des Beweisverfahrens eine Aufnahme des Klägers in die Arbeit überhaupt nicht erfolgt und daher erscheinen alle dessen Ansprüche, insbesondere auch der Anspruch auf Ersatz für die Kündigungsfrist hinfällig.

Nr. 85.

Die Worte des Arbeitgebers „Packen Sie sich sofort aus der Arbeit" enthalten dem Arbeiter gegenüber eine sofortige Entlassung und geben Letzterem, falls die Entlassung eine grundlose ist, Anspruch auf Ersatz für den Entgang der Kündigungsfrist (§. 84 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Bielitz vom 31. August 1898, Cr. I 38/98.

Der Bäckergehilfe Dominik P. belangte den Bäckermeister Gustav L. auf Zahlung von 13 fl. 50 kr. als Ersatz für die 14 tägige Kündigungsfrist wegen grundloser Entlassung.

Beklagter bestreitet, den Kläger grundlos entlassen zu haben. Er habe dem Kläger aufgetragen, die Arbeit eines abwesenden Gesellen zu verrichten. Kläger erwiderte jedoch, er könne dies nicht thun, er habe die ihm obliegende Arbeit gemacht und sei zu der ihm nun aufgetragenen Arbeit zu schwach. Beklagter sagte hierauf dem Kläger: „So packen Sie sich sofort aus der Arbeit".

Das Gewerbegericht verurtheilte den Beklagten zur Bezahlung des eingeklagten Betrages aus folgenden Gründen:

Die Weigerung des Klägers, die ihm aufgetragene Arbeit zu leisten, wurde als gerechtfertigt erkannt, da diese Arbeit dem Arbeitsvertrage zuwiderlief.

Beim Bäckergewerbe hat jeder Gehilfe eine Arbeit gewisser Art zu verrichten (Mischer, Schießer etc.) und wird speciell für diese Arbeit aufgenommen. Aus diesem Grunde und auch mit Rücksicht darauf, dass zum größten Theile die Arbeitszeit in die Nacht fällt, erscheint der Bäckergehilfe nicht verpflichtet, eine andere vertragsmäßig nicht bedungene Arbeit zu verrichten. Andererseits liegt in den Worten: „Packen Sie sich sofort aus der Arbeit" eine sofortige unbegründete Entlassung.

Der Kläger war daher berechtigt, die Arbeit sofort zu verlassen und Ersatz für den Entgang der Kündigungsfrist zu fordern.

Nr. 86.

Eine Aufnahme in die Arbeit „zur Aushilfe" oder bloß „provisorisch" ändert nichts an dem Anspruche des Arbeiters auf die gesetzliche Kündigungsfrist, falls der Zeitpunkt, wann die Aushilfe oder das Provisorium enden soll, nicht genau bestimmt ist. Der Entlassungsgrund des §. 82 lit. d Gew. O. gilt auch dann, wenn das Vergehen nicht während des Arbeitsverhältnisses stattgefunden hat, insolange die Strafe nicht abgebüsst oder das Vergehen nicht verjährt ist (§§. 77 und 82 lit. d Gew. O., §. 869 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Bielitz vom 14. September 1898, Cr. I 54/98.

Der Bäckergehilfe Jakob G. belangte den Bäckermeister Moritz F. auf Zahlung einer Entschädigung per 27 fl. 20 kr. für den Entgang der 14 tägigen Kündigungsfrist infolge grundloser Entlassung.

Beklagter wendet ein, Kläger sei nur als Aushelfer, somit provisorisch bei ihm eingetreten; auch habe er erfahren, dass Kläger wegen Diebstahls zu drei Wochen schweren Kerkers verurtheilt worden sei und wegen des Strafantrittes ausgeforscht werde, weshalb er den Kläger sofort entlassen habe.

Die Abstrafung und Ausforschung gibt Kläger zu, bestreitet jedoch, dass er bloß als Aushelfer eingetreten sei.

Das Gewerbegericht hat das Klagebegehren abgewiesen aus nachstehenden Gründen:

Es ist unzweifelhaft stillschweigend ein Arbeitsvertrag zwischen den Streittheilen zustande gekommen, da beide Theile wussten, welche Arbeit zu leisten und welcher Lohn zu bezahlen war. Ein solches Arbeitsverhältnis ist bei Abgang einer besonderen Vereinbarung über die Kündigung nur gegen gesetzliche 14tägige Kündigung lösbar.

Die Festsetzung eines Provisoriums ohne genaue Bestimmung des Zeitpunktes, wann dasselbe enden soll, erscheint als eine undeutliche Vertragsbestimmung nach §. 869 a. b. G. B. ohne jede rechtliche Wirkung.

Dagegen musste der Klagsanspruch abgewiesen werden, weil Kläger, wie er zugesteht, vor Eingehung des Arbeitsverhältnisses wegen Diebstahls zu drei Wochen schweren Kerkers verurtheilt und wegen seines Strafantrittes ausgeforscht wurde.

Beklagter hatte also nach §. 82 d Gew. O. das Recht, den Kläger sofort zu entlassen, da sich dieser einer strafbaren Handlung schuldig gemacht hat, die ihn des Vertrauens des Gewerbeinhabers unwürdig erscheinen ließ, wobei es gleichgiltig ist, ob das Vergehen während des gegenwärtigen Arbeitverhältnisses stattgefunden hat oder

nicht, wenn es nur nicht dem Arbeitsgeber bei Eingehung des Arbeitsvertrages bekannt oder verjährt war oder wenn die Strafe bereits abgebüsst ist.

Nr. 87.

Die Zurücknahme einer ordnungsmäßig gegebenen Kündigung nicht gegenüber dem Arbeiter, sondern gegenüber einer dritten Person ist ohne rechtliche Wirkung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Bielitz vom 14. September 1898, Cr. I, 63/98.

Der Taglöhner Johann D. belangte den Kohlenhändler Joachim H. auf Zahlung von 9 fl. als Ersatz für den Entgang der 14tägigen Kündigungsfrist in Folge grundloser Entlassung.

Beklagter wendet ein, er habe dem Kläger der sich öfters berauschte, 14 Tage vor der Entlassung ordnungmäßig gekündigt.

Kläger gibt dies zu, behauptet jedoch unter Widerspruch des Beklagten, letzterer habe den folgenden Tag nach der Kündigung der Frau des Klägers erklärt, er werde den Kläger wegschicken, wenn er sich noch einmal betrinkt.

Die Kündigung sei daher zurückgenommen worden.

Das Gewerbegericht hat das Klagebegehren abgewiesen aus nachstehenden Gründen:

Die zu der Frau des Klägers in dieser Form gemachte Äußerung des Geklagten ist ohne rechtliche Wirkung, da sie im allgemeinen unklar, nicht dem anderen Vertragstheile gegenüber abgegeben wurde, die Frau des Klägers sich nicht als dessen Bevollmächtigte darstellt. Übrigens hätte eine solche Erklärung auch vom anderen Vertragstheil angenommen werden müssen, zumal der Fall nicht ausgeschlossen ist, dass ein Arbeiter die Fortsetzung des Arbeitsvertrages ablehnt, weil er anderweitig Arbeit gefunden hat.

Nr. 88.

Eine zwei- bis dreitägige Arbeitspause in einer Tuchfabrik wegen nothwendiger Reparaturen oder weil die Webeketten noch nicht fertig gestellt sind, gibt dem Arbeiter nicht das Recht, das Arbeitsverhältnis für gelöst zu erklären und Ersatz für den Entgang der Kündigungsfrist zu verlangen (§. 82 a. lit. e Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Bielitz vom 16. September 1898, Cr. I 59/98.

Der Tuchweber Andreas H. beansprucht vom Tuchfabrikanten Franz G. den Ersatz für den Entgang der 14 tägigen Kündigungsfrist

mit 8 fl. 80 kr., weil der Arbeitgeber nicht imstande ist, ihm Verdienst zu geben und keine Arbeit für ihn hat.

Beklagter gibt zu, dem Kläger gesagt zu haben, er möge in zwei bis drei Tagen in die Arbeit kommen, er habe jetzt keinen Schuss für seinen Stuhl, dies komme aber bei der Weberei sehr oft vor und sei kein Grund für die sofortige Lösung des Arbeitsverhältnisses.

Kläger ist nun nach zwei bis drei Tagen nicht mehr in die Arbeit gekommen, obgleich solche dann vorhanden war, sondern er hat sofort die Klage überreicht.

Das Gewerbegericht hat den Klagsanspruch abgewiesen, denn in der Weberei kommt es sehr oft vor, dass bei einem einzelnen Arbeiter oder bei dem ganzen Werke 2- bis 3 tägige Arbeitspausen eintreten, sei es, dass insbesondere bei kleineren Betrieben der Schuss (die Webekette) für den Weber noch nicht fertiggestellt ist, oder dass Reparaturen an den Maschinen nothwendig werden.

Ein solcher Stillstand oder eine solche Arbeitspause wird von Seite des Arbeiters als Unvermögen des Arbeitgebers, ihm Verdienst zu geben, in der Regel nicht aufgefasst, ist bei der Tucherzeugung beinahe unvermeidlich und jeder Tuchweber ist auf einen solchen Stillstand vorbereitet. Die Unmöglichkeit oder die Weigerung muss eine dauernde und nicht eine vorübergehende sein, ein unnöthiger Zeitverlust darf jedoch nicht gemacht werden. Dies war nicht der Fall.

Deshalb erscheint die Klage unbegründet und musste der Klagsanspruch abgewiesen werden.

Nr. 89.

Schadenersatzpflicht des Arbeiters für einen Schaden, den er dem Arbeitgeber aus Mangel der gehörigen Aufmerksamkeit zufügt. Verschulden beider Theile (1294, 1304 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Bielitz vom 23. September 1898, Cr. I 61/98.

Der Tuchfabrikant Alois M. belangte den Webergehilfen Josef W. auf Zahlung von 30 fl. als Ersatz für ein von Letzterem schuldbarer Weise theilweise verdorbenes Stück Tuch. Beklagter hatte nämlich beim Weben eines Tuches im Accordlohn mehrere Fäden fallen lassen, so dass das fertige Tuch in seiner ganzen Länge einen anders gemusterten Streifen zeigte.

Beklagter bestreitet, dass er an diesem Fehler Schuld trage, da der Meister des Klägers den Fehler hätte bemerken und die Fortsetzung der Arbeit verhindern sollen, zumal das Weben des Stückes durch mehrere Tage dauerte.

Der vernommene Sachverständige constatiert, dass der Fehler aus Mangel der gehörigen Aufmerksamkeit des Beklagten entstanden sei und beziffert den Schaden auf 24 fl.

Das Gewerbegericht verurtheilte den Beklagten zur Bezahlung des Schadenersatzbetrages per 12 fl. aus folgenden Gründen:

Das Gewerbegericht nahm nicht nur ein Verschulden des Beklagten, sondern auch ein solches des Klägers an.

Das Weben des circa 48 *m* langen Tuches dauerte mehrere Tage. Der die Aufsicht führende Meister des Klägers, der als Bevollmächtigter des Letzteren anzusehen ist, wäre bei gehöriger Aufmerksamkeit wohl in der Lage gewesen, den Fehler zu bemerken und zu verhindern, dass die Arbeit fehlerhaft fortgesetzt wird, und der Fehler sich auf das Stück in dessen ganzen Länge erstrecke.

Deshalb wurde nach §. 1304 a. b. G. B. erkannt, dass der Schaden von beiden Theilen nach gleichen Theilen zu tragen sei, da sich nicht feststellen ließ, in welchem Verhältnis beide Theile an dem entstandenen Schaden Antheil haben.

Nr. 90.

Der Arbeiter haftet dem Arbeitgeber für den durch unbefugtes Verlassen der Arbeit verursachten Schaden, auch wenn die Entlassung aus diesem Grunde nicht erfolgt ist. Compensation dieses Schadenersatzanspruches mit dem Anspruche auf Entschädigung für den Entgang der Kündigungsfrist (§. 85 Gew. O. §§. 1295, 1438 a. b. G. B.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Bielitz vom 26. October 1898, Cr. I 87/98.

Der Kupferschmiedgehilfe Johann J. belangte die Firma Qu. & G. wegen grundloser Entlassung auf Zahlung von 18 fl. als Ersatz für den Entgang der 14tägigen Kündigungsfrist.

Beklagter wendet ein, dass Kläger sich vom 15. bis 19. October 1898, in welcher Zeit gerade die dringendsten Arbeiten zu verrichten waren, eigenmächtig aus der Arbeit entfernt hat. Er wurde am 19. October 1898 mittags wieder in die Arbeit aufgenommen; als Kläger aber am 22. October 1898 erst um $^1/_2$ 9 Uhr früh verspätet in die Arbeit kam, wurde er sofort entlassen. Den durch das Verlassen der Arbeit in der Zeit vom 15. bis 19. October 1898 entstandenen Schaden setzt der Beklagte mit 10 fl. dem Klagsanspruche compensando entgegen.

Das Gewerbegericht verurtheilte die beklagte Firma zur Zahlung von 9 fl. aus nachstehenden Gründen:

Die Entlassung des Klägers war eine grundlose, denn die beklagte Firma hat aus der Thatsache, dass Kläger in der Zeit vom 15. bis 19. October 1899 ausgeblieben ist, nicht die rechtlichen Consequenzen gezogen, sondern den Kläger wieder in die Arbeit aufgenommen. Das Zuspätkommen am 22. October 1898 erscheint bloß als eine Ordnungswidrigkeit und ist kein gesetzlicher Grund zur sofortigen Entlassung.

Kläger hat Anspruch auf 18 fl., als Ersatz für den Entgang der 14tägigen Kündigungsfrist.

Dagegen wurde der im Beweisverfahren mit 9 fl. festgesetzte Schadenersatzanspruch der beklagten Firma als aufrecht bestehend und compensationsfähig erkannt und von der Klagsforderung in Abzug gebracht; denn die Verpflichtung des Klägers zum Schadenersatze ist im §. 1295 a. b. G. B. (Übertretung einer Vertragspflicht) §. 85 Gew. O. und die Compensationsfähigkeit, da es sich um gleichartige und als liquid festgestellte Forderungen handelt, nach §. 1438 a. b. G. B. begründet.

Nr. 91.

Ist das Arbeitsverhältnis infolge Verschuldens des Arbeitgebers nicht fortgesetzt worden, so gebürt dem Arbeiter eine angemessene Entschädigung (§. 1155 a. b. G. B.). Ausmessung des Anspruches nach §. 273 C. P. O.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Bielitz vom 9. November 1898, Cr. I 101/98.

Der Tischlergehilfe Franz W. belangte den Tischlermeister Johann K. auf Zahlung von 14 fl. wegen am 28. October 1898 zugesagter, jedoch verweigerter Wiederaufnahme in die Arbeit.

Kläger behauptet, dass ihm Beklagter am 11. October 1898 gesagt habe, er solle sich um Arbeit umsehen, da ihm die Werkstätte gekündigt worden sei.

Hierauf hat Kläger noch eine Woche und die nächste Woche $1^1/_2$ Tage beim Meister gearbeitet und sodann im Einverständnisse mit diesem die Arbeit, um seine Hochzeit zu feiern, unterbrochen.

Anlässlich dieser Arbeitsaussetzung sagte Beklagter dem Kläger, er möge sich keine andere Arbeit suchen, wenn er eine andere Werkstätte bekomme oder die alte Werkstätte behalte, werde er ihn wieder in die Arbeit aufnehmen.

Demungeachtet habe Beklagter am 21. October 1898 dem Kläger das Arbeitsbuch geschickt und ihn, als er sich am 28. October

1898 zur Arbeit meldete, nicht angenommen, obwohl der Geklagte die frühere Werkstätte behalten hatte.

Das Gewerbegericht verurtheilte den Beklagten zur Zahlung von 3 fl. aus nachstehenden Gründen:

Im Beweisverfahren wurden die Behauptungen des Klägers erwiesen. Das Gewerbegericht hat darnach erkannt, dass der Arbeiter bereit war, die bedungenen Dienste zu verrichten, der Arbeitgeber sie aber aus freiem Willen nicht in Anspruch nahm, dass demnach das Arbeitsverhältnis durch Verschulden des Beklagten nicht fortgesetzt wurde.

Kläger hat somit auf eine angemessene Entschädigung Anspruch (§. 1155 a. b. G. B.).

Das Gewerbegericht hat diese Entschädigung auf Antrag des Klägers mit Rücksicht auf die ortsbekannten Verhältnisse, auf den früher gegebenen Lohn, und da der Arbeiter bald in die Lage versetzt wurde, sich auf andere Art etwas zu verdienen, mit dem Betrage per 3 fl. festgesetzt (§. 273 C. P. O.) und den Beklagten zur Zahlung dieses Betrages verurtheilt.

Nr. 92.

Der Lehrvertrag kann auch bei Nichtvorhandensein einer der im §. 101, 102 und 102a und 103 der Gew. O. normierten Auflösungsgründe mit Willensübereinstimmung der vertragschließenden Theile gelöst werden. (§§. 878, 853 a. b. G. B. §§. 101, 102, 102a und 103 Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Bielitz vom 28. November 1898, Cr. I 105/98.

Der minderjährige Lehrling Carl J. belangte durch seinen Vater den Schlossermeister Franz B. auf Zuhaltung des Lehrvertrages.

Der minderjährige Kläger wurde von dem Beklagten mittels formellen Lehrvertrages als Schlosserlehrling auf 3 Jahre in die Lehre aufgenommen. Nach $2^1/_4$ Jahren verliess der Lehrling eigenmächtig und mit Wissen und stillschweigender Zustimmung seines Vaters die Lehre und trat bei einem anderen Schlossermeister als Lehrling ein, wurde jedoch von diesem nach einem Monate wegen Unbrauchbarkeit entlassen.

Mit der gegenwärtigen Klage verlangt der Vater des Lehrlings vom ersten Meister die Zuhaltung des Lehrvertrages für die restliche Lehrzeit, indem er mit Rücksicht auf die obcitierten Bestimmungen der Gewerbeordnung die vom geklagten Meister behauptete Auflösung dse Lehrvertrages als rechtsunwirksam bezeichnet.

Das Gewerbegericht hat das Klagebegehren abgewiesen aus nachstehenden Gründen:

Wenn auch die Bestimmungen der Gew. O. über die Auflösung eines Lehrvertrages öffentlich rechtlicher Natur sind, so folgt hieraus noch nicht, dass der Lehrvertrag nur aus diesen Auflösungsgründen allein und nicht auch, wie vorliegend, mit Willensübereinstimmung der Contrahenten gelöst werden könne.

Die Bestimmungen der Gewerbeordnung über die vorzeitige Auflösung des Lehrvertrages setzen eben nur fest, in welchen Fällen der Lehrvertrag auch gegen den Willen eines oder des anderen Vertragstheiles gelöst werden kann.

Erfolgt aber die Lösung des Lehrvertrages einverständlich, so ist an deren Rechtsgiltigkeit nicht zu zweifeln, da eine solche Lösung durch das Gesetz nirgends als unerlaubt bezeichnet wird, und bei Anwendung der Gewerbeordnung auf das bürgerliche Recht stets insoweit Rücksicht zu nehmen ist, als die erstere nicht ergänzende oder abändernde Bestimmungen enthält.

Nr. 93.

Die Fortsetzung der Arbeit durch kurze Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Absicht auf Fortsetzung ist als stillschweigende Verlängerung des Arbeitsverhältnisses nicht anzusehen. (§. 863 a. b. G. B.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Bielitz vom 2. Jänner 1899, Cr. I 118/99.

Der Bäckergehilfe Johann B. belangte den Bäckermeister Theodor A. auf Zahlung von 23 fl. 40 kr. als Entschädigung für den Entgang der 14tägigen Kündigungsfrist auf Grund des folgenden Sachverhaltes:

Nach einem vor dem Gewerbegerichte Bielitz einige Zeit vorher zwischen denselben Parteien geschlossenen Vergleiche verpflichtete sich Beklagter, den Kläger noch durch 14 Tage unter den alten Bedingungen in der Arbeit zu behalten. Diese Frist lief am 25. December 1898 abends ab. Kläger blieb jedoch ohne Wissen des Beklagten, der nicht zu Hause war, noch am 26. December im Hause.

Als Beklagter abends nach Hause kam und den Kläger in der Backstube bei der im Bäckergewerbe zu dieser Zeit beginnenden Arbeit fand, hielt er ihm vor, dass er hier nichts mehr zu thun habe, wollte ihn aber über die Nacht nicht fortweisen und liess ihn, ohne sich weiter mit ihm auseinanderzusetzen, bis zum Morgen arbeiten.

Am nächsten Tage bezahlte Beklagter dem Kläger den rückständigen Lohn für den einen Tag und entließ ihn.

Das Gewerbegericht hat den Kläger mit seiner Klage abgewiesen aus nachstehenden Gründen:

Die Entlassung des Klägers ist keinesfalls als eine grundlose anzusehen.

Nach dem bezogenen Vergleiche war Kläger nur für 14 Tage in die Arbeit aufgenommen und hatte nach Ablauf dieser Zeit die Arbeit zu verlassen.

Den Anspruch auf den rückständigen Lohn und die Herausgabe des Arbeitsbuches könnte Kläger außergerichtlich oder gerichtlich geltend machen, falls der abwesende Meister in dieser Richtung keine Vorsorge getroffen hatte.

Eine stillschweigende Verlängerung des Arbeitsvertrages kann im vorliegenden Falle als vorhanden nicht angenommen werden, weil der Beklagte den Kläger in der Nacht wohl an der Fortsetzung der Arbeit nicht hinderte, aber ihn aufmerksam machte, dass er am Arbeitsplatze nichts mehr zu thun habe, daher der Kläger mit Überlegung aller Umstände keinen vernünftigen Grund hatte, zu bezweifeln, dass dies Arbeitsverhältnis gelöst sei.

Nr. 94.

Wenn auch der Arbeiter früher zu wiederholtenmalen die achttägige Kündigung annahm, so kann bei dessen neuerlichem Eintritte bei demselben Arbeitgeber, falls eine besondere Kündigungsfrist nicht vereinbart wurde, nicht wieder eine achttägige, sondern nur die gesetzliche 14tägige Frist diesem letzten Arbeitsvertrage zugrunde gelegt werden (§. 77 Gew. O., §§. 863, 915, a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Bielitz vom 7. Februar 1899, Cr. I 9/99.

Der Arbeiter Albert S. belangte den Schlossermeister Robert S. wegen grundloser Entlassung auf Zahlung von 9 fl. 60 kr. als Entschädigung für den Entgang der 14tägigen Kündigungsfrist.

Beklagter wendete unter anderen ein, dass Kläger schon früher bei ihm wiederholt arbeitete und nach erhaltener achttägiger Kündigung die Arbeit verlassen habe, es sei daher auch beim letzten Arbeitsvertrage die achttägige Kündigung als stillschweigend bedungen anzusehen.

Das Gewerbegericht verurtheilte den Beklagten zur Entschädigung für den Entgang der 14tägigen Kündigungsfrist mit 9 fl. 60 kr. aus nachstehenden Gründen:

Nachdem das Gewerbegericht die Entlassung als eine grundlose erkannt hatte, wurde der Bemessung der Entschädigung die gesetzliche

14tägige Kündigungsfrist zugrunde gelegt, da bei dem letzten Eintritte des Klägers eine besondere Kündigungsfrist nicht bedungen war. Hat Kläger auch früher zu wiederholtenmalen nach erhaltener achttägiger Kündigung den Dienst verlassen, so kann hieraus in einer jeden Zweifel ausschließenden Weise (§. 863 a. b. G. B.) noch nicht gefolgert werden. dass er auch das letztemal auf die gesetzliche 14tägige Kündigung zum Theile Verzicht leisten wollte.

Bei der Wahl der zwei Auffassungen über die Kündigungsfrist muss der §. 915 a. b. G. B. angewendet werden. Die Schuld der Undeutlichkeit trifft den Arbeitgeber, weil die Bestimmung über die zu leistende Arbeit und der Anstoß zum Vertrage von ihm ausgeht und er wirtschaftlich und social höher steht als der Arbeiter und letzterer gar nicht in der Lage ist. auf decidierte Fassungen der Vertragsbedingungen zu dringen. Im Zweifel musste daher die Auslegung gegen den Arbeitgeber erfolgen. abgesehen davon. dass ein und dieselbe Kündigungsfrist in einem Unternehmen nicht als feststehend für alle Zeiten angenommen werden kann.

Nr. 95.

Auf Hilfsarbeiter, die nach Stück entlohnt werden, findet die Bestimmung über die Kündigungsfrist Anwendung. §. 77 Gew. O.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 14. November 1898, Cr. I 999 98 1.

Gegen die Klage des Tischlergehilfen Karl G. wider Franz S. auf Zahlung des Lohnes für die Kündigungsfrist im Betrage von 22 fl. wendete der Beklagte ein. dass der Kläger bei ihm als Stückarbeiter beschäftigt war und bei Stückarbeitern eine Verpflichtung zur Gewährung einer Kündigungsfrist nicht bestehe.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Die Bestimmung des §. 77 Gew. O. über die 14tägige Kündigungsfrist findet nach ihrem Wortlaute auch auf Arbeiter, die nach Stück entlohnt werden, Anwendung und stellt sich daher die Einwendung des Beklagten als unbegründet dar.

Im gleichen Sinne ergiengen die Entscheidungen:

Vom 24. November 1898, Cr. II 30/98, Cr. II 31/98 und Cr. II 32/98, vom 1. December 1898, Cr. II 97/98, vom 9. December 1898, Cr. II 118/98, vom 5. Jänner 1899, Cr. II 296/98.

Nr. 96.

Die Erklärung des Dienstgebers, er nehme den Gehilfen unter gleichen Modalitäten auf, wie sie beim Vorgänger gegolten, berechtigt ersteren nicht zur sofortigen Entlassung des letzteren, wenn die mit dem Vorgänger vereinbarten Modalitäten dem Gehilfen bei der Aufnahme nicht bekannt waren. §§. 77 u. 84 Gew. O.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 7. December 1898, Cr. III 10/98

5

Der Zahlkellner Johann U. klagt den Johann H. auf Entschädigung für die gesetzliche Kündigungsfrist im Betrage von 42 fl., weil er am 31. Jänner 1898 ohne Kündigung entlassen wurde. Beklagter wendet ein, er habe dem Kläger bei der Aufnahme erklärt, er nehme ihn unter denselben Modalitäten auf, wie seinen Vorgänger, da er nun mit dem Vorgänger sofortige Entlassung vereinbart hatte, sei er auch berechtigt, den Kläger ohne Kündigung zu entlassen.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Beklagter vermochte nicht nachzuweisen, dass die Modalitäten, insoferne sie die sofortige Entlassung betreffen, dem Kläger bekannt waren oder bekannt gegeben wurden. Die obige Erklärung stellt sich, soweit sie auf die allfällige Kündigung Bezug hat, als undeutlich dar und ist nach §. 915 a. b. G. B. zum Nachtheile des Beklagten, dahin auszulegen, dass bezüglich der Kündigung überhaupt eine Vereinbarung nicht zustande kam, daher §. 77 Gew. O. Anwendung zu finden hat.

Nr. 97.

Unterlassung der Beistellung des Materials macht bei Accordarbeiten den Arbeitgeber ersatzpflichtig. §. 1155 a. b. G. B.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 1. December 1898, Cr. I 1174/98

5

Zwischen dem Kläger und dem Beklagten kam ein Lohnvertrag auf Fertigstellung von 50 Betten gegen einen Stücklohn von 1 fl. 25 kr. zustande. Der Beklagte, der vertragsmäßig das Materiale beizustellen hatte, verweigerte die Ausfolgung des nothwendigen Materiales und hinderte dadurch den Kläger an der Fertigstellung der Arbeit. Kläger erhob wider den Beklagten Anspruch auf Zahlung eines Entschädigungsbetrages von 7 fl. 50 kr.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Der Beklagte ist dem Kläger gemäß §. 1155 a. b. G. B. ersatzpflichtig und hat ihm in Gemäßheit dieser gesetzlichen Bestimmung auch für die nicht zustande gekommene Arbeit angemessene Entschädigung in der Höhe des nach der Vereinbarung entfallenden Accordlohnes im restlichen Betrage von 7 fl. 50 kr. zu leisten, denn Kläger war bereit, die Arbeit zu verrichten, wurde daran aber durch den Beklagten, durch Schuld oder einen Zufall, der sich in seiner Person ereignet hat, verhindert.

Nr. 98.

Der nach Zeitlohn aufgenommene Hilfsarbeiter kann ohne seine Einwilligung nicht zur Arbeit gegen Entlohnung nach Stück verhalten werden. §§. 77 u. 84 Gew. O.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 5. Jänner 1899, Cr. II 253/98
6.

Kläger, Drechslergehilfe Ernst St., wurde von Johann G. am 2. December 1898 als Gehilfe aufgenommen. Kläger hatte Entlohnung nach Stück verlangt, beide Theile wurden aber auf einen Wochenlohn von 9 fl. einig. Am 17. December 1898 bemerkte Beklagter dem Kläger, er könne ihm weiter einen Wochenlohn von 9 fl. nicht geben, da er sich diesen Betrag nicht verdiene, er müsse künftig nach Stück arbeiten. Kläger lehnte dies mit dem Bedeuten ab, er mache dann seine 14 Tage; am 19. December wurde Kläger, weil er nicht nach Stück arbeiten wollte, entlassen. Kläger verlangt Vergütung des Lohnes für die gesetzliche Kündigungsfrist im Betrage von 18 fl.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Kläger wurde vom Beklagten gegen einen Wochenlohn von 9 fl. als Gehilfe aufgenommen. Diese Lohnvereinbarung konnte nur mit beiderseitigem Einverständnisse abgeändert werden.

Wenngleich der Kläger bei der Aufnahme anfänglich Entlohnung nach Stück verlangt hatte, so konnte nachträglich ohne Einwilligung des Klägers der Zeitlohn nicht in Stücklohn umgewandelt werden.

Kläger war daher berechtigt, nach der Kündigung des Dienstverhältnisses während der Kündigungsfrist Entlohnung nach Zeit zu verlangen. Da der Beklagte dies nicht zuließ, hat er gemäß §. 84 Gew. O. dem Kläger den Lohn für die Kündigungsfrist zu vergüten.

Nr. 99.

Ein als Taglöhner aufgenommener und verwendeter Arbeiter hat keinen Anspruch auf die Kündigungsfrist des §. 77 Gew. O. (Art. V, lit. d des Kundmachungspatentes zur Gewerbeordnung).

(Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 15. Juli 1898, $\frac{\text{Cr. I } 23/98}{4}$).

Der Kläger war, wie er selbst angibt, bei dem Geklagten (Bildhauer) seit dem Monate Mai 1898 als Taglöhner beschäftigt und hatte zumeist den Hof aufzuräumen und den Garten zu besorgen. Außerdem fand er auch hie und da beim Schleifen der Steine Verwendung. Am 9. Juli wurde er ohne jede Kündigung entlassen. Er nahm eine 14tägige Kündigungsfrist für sich in Anspruch und verlangte wegen seiner Entlassung den Lohn für 14 Tage im Betrage von 14 fl.

Der Beklagte wendete ein, dass der Kläger als Taglöhner keinen Anspruch auf Kündigung habe. Er bat deshalb um Abweisung der Klage.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Der Kläger wurde nicht zu regelmäßigen Hilfsdiensten im Bildhauergewerbe des Beklagten (§. 73, lit. d Gew. O.) verwendet, sondern hiezu nur hie und da herangezogen, zumeist jedoch im Hofe und Garten des Beklagten mit untergeordneten Arbeiten beschäftigt. Er war also kein gewerblicher Hilfsarbeiter im Sinne des §. 73 Gew. O., sondern Taglöhner im Sinne des Art. V lit. d des Kundmachungspatentes zur Gewerbeordnung.

Auf Taglöhner finden aber zufolge des letztbezogenen Artikels die Bestimmungen der Gewerbeordnung keine Anwendung. Der Kläger hatte also keinen Anspruch auf die im §. 77, Gew. O. für gewerbliche Hilfsarbeiter vorgesehene 14tägige Kündigung und war deshalb mit seinem Begehren auf Lohnentschädigung wegen unterlassener Kündigung zurückzuweisen.

Nr. 100.

Ein anfänglich nur zur Aushilfe aufgenommener Arbeiter wird, sobald der Grund der Aushilfe weggefallen ist, durch seine Weiterverwendung im Gewerbe dauernd in Arbeit übernommen und erlangt dadurch Anspruch auf Kündigung. Die Kündigung muss bestimmt und verständlich ausgesprochen werden. In der Äußerung eines Gewerbe-

inhabers zu seinem Arbeiter: „Wenn Ihnen die Arbeit nicht gefällt, können Sie weggehen", kommt die Absicht, zu kündigen, nicht zum Ausdrucke.

(Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 18. Juli 1898, $\frac{\text{Cr. I } 27/98}{3}$).

Der Buchbinder F. N. (Beklagter) hat den in seinem Gewerbe seit neun Monaten gegen einen Wochenlohn von 6 fl. 50 kr. beschäftigten Gehilfen M. F. (Kläger) am 14. Juli 1898 ohne Kündigung entlassen. Er hielt sich hiezu vorerst aus dem Grunde für berechtigt, weil er den Kläger aus Anlass eines größeren Andranges von Arbeiten ausdrücklich nur zur Aushilfe aufgenommen habe und deshalb wegen Mangels einer Beschäftigung sofort ohne Kündigung habe entlassen können, weiters aber glaubte er, mit der zu dem Kläger 14 Tage vor der Entlassung gethanen Äußerung: „Wenn Ihnen die Arbeit nicht gefällt, können Sie weggehen" demselben gekündigt zu haben. Der Kläger wies auf seine Beschäftigung durch neun Monate hin, während welcher in der ersten Zeit allerdings viel zu thun war, später aber wie in jeder Buchbinderei bald mehr bald weniger Arbeit eingieng. Die Aushilfe könne sich somit bloß auf die ersten Wochen bezogen haben; durch seine weitere mehrmonatliche Verwendung sei er jedoch in ein auf unbestimmte Zeit fortgesetztes und nur durch Kündigung lösbares Arbeitsverhältnis eingetreten. Da er keine Kündigung erhalten habe und in der oben angeführten Äußerung eine Kündigung nicht habe erblicken können, so sei er ohne Grund vorzeitig entlassen worden und habe auf Lohnentschädigung für die gesetzliche Kündigungsfrist von 14 Tagen Anspruch.

Der Kläger beantragte demgemäß die kostenpflichtige Verurtheilung des Beklagten zur Zahlung einer zweiwochentlichen Lohnentschädigung im Betrage von 13 fl.

Der Beklagte bat unter Berufung auf sein Vorbringen um Abweisung der Klage.

Der Beklagte wurde kostenpflichtig verurtheilt, dem Kläger den Betrag von 13 fl. zu bezahlen.

Gründe: Als Aushilfsarbeiter kann nur derjenige Arbeiter angesehen werden, welcher zur Bewältigung einer zeitweise außergewöhnlich starken Arbeit bis zur Beendigung derselben oder bis zum Eintritt eines ordentlichen Arbeiters aufgenommen ist. In einem solchen Falle ist das Ende des Arbeitsverhältnisses von vornherein durch das Aufhören der Umstände, die die Aushilfe nothwendig machten, gegeben, und es bedarf keiner Kündigung zur Auflösung. Wo solche Umstände aber nicht vorliegen, muss einem Arbeiter auch dann gekündigt werden, wenn seine Aufnahme nur als „aushilfsweise" erfolgt wäre. Im

vorliegenden Falle, in dem der Kläger durch neun Monate und in den letzten Monaten unter gewöhnlichen Verhältnissen im Gewerbe des Beklagten gearbeitet hatte, kann unmöglich angenommen werden, dass er durch die ganze Zeit nur zur Aushilfe thätig war, und dass der Grund der Aushilfe am 14. Juli zu bestehen aufgehört hatte.

Das Arbeitsverhältnis war vielmehr nach Ablauf der ersten Wochen, mit dem Nachlassen der Arbeit durch die mehrmonatliche Weiterverwendung des Klägers im Gewerbe aus einem aushilfsweisen in ein bleibendes, nur durch Kündigung lösbares Arbeitsverhältnis übergegangen.

Der Kläger hatte demnach ein Recht auf Kündigung. Eine solche wurde aber dem Kläger nicht gegeben, da in der Äußerung „Wenn Ihnen die Arbeit nicht gefällt, können Sie weggehen" der Wille, dass das Arbeitsverhältnis in 14 Tagen (der gesetzlichen Kündigungsfrist) enden solle, nicht zum Ausdrucke gelangte, und da demnach die Äußerung vom Kläger nicht als Kündigung aufgefasst werden konnte. Da somit die Entlassung ohne Kündigung erfolgte und ein gesetzlicher Entlassungsgrund nicht vorlag, war auf Grund der Bestimmung des §. 84 Gew. O. dem Klagebegehren gemäß zu erkennen.

Nr. 101.

Wenn vom Gewerbeinhaber die Entlassung eines Arbeiters widerrufen und ihm zugleich ordnungsmäßig gekündigt wird, so besteht die Kündigung zu Recht. Der Arbeiter, der sodann die Arbeit verlässt, ist nicht berechtigt, Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist zu beanspruchen.

(Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 18. Juli 1898, $\frac{\text{Cr. I } 33/98}{3}$).

Der Kläger (Tischlergehilfe), der gegen einen Taglohn von 1 fl. 20 kr. mit achttägiger Kündigung bei dem Beklagten (Tischlermeister) in Arbeit stand, erkrankte am 4. Juli und war durch 14 Tage arbeitsunfähig. Am 18. Juli meldete er sich als genesen wieder zur Arbeit, wurde jedoch vom Beklagten mit den Worten, dass er ihn nicht brauche und dass er gehen könne, zurückgewiesen. Noch bevor der Kläger aber die Werkstatt verließ, erklärte sich der Beklagte bereit, ihn durch acht Tage (die Kündigungsfrist) arbeiten zu lassen. Der Kläger entgegnete darauf, nicht weiter arbeiten zu wollen, und klagte auf Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist.

Zur Begründung seines auf Verurtheilung des Beklagten zur Zahlung von 9 fl. 60 kr. gerichteten Antrages brachte er vor, dass er ohne Kündigung und ohne Grund entlassen worden sei, und dass die

nachträgliche Bereitwilligkeit des Beklagten, ihn durch acht Tage arbeiten zu lassen, an der Thatsache der Entlassung nichts habe ändern können.

Der Beklagte beantragte die Abweisung der Klage.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Der auf §. 84 Gew. O. gestützte Lohnentschädigungsanspruch war nicht begründet, da die vom Beklagten ausgesprochene Entlassung von ihm noch vor dem Abgange des Klägers widerrufen und durch eine ordnungsmäßige Kündigung ersetzt worden ist. Zur Ablehnung der Kündigung und des für die Kündigungsfrist angebotenen Verdienstes hatte aber der Kläger kein Recht, da keiner von den im §. 82a Gew. O. angeführten Gründe vorlag, aus denen ein vorzeitiger Rücktritt seinerseits statthaft gewesen wäre.

Der Kläger hat somit den Verdienstentgang während der Kündigungsfrist selbst verschuldet und war deshalb mit seinem Anspruche abzuweisen.

Nr. 102.

Die mündliche Vereinbarung, dass das Arbeitsverhältnis zwischen dem Unternehmer und Arbeiter jederzeit ohne Kündigung aufgelöst werden könne, ist gemäß §. 72 Gew. O. zulässig und schließt die Kündigungsfrist nach §. 77 Gew. O. aus.

(Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 20. Juli 1898, $\frac{\text{Cr. I } 36/98}{3}$).

Der Kläger (Schmiedegehilfe) beanspruchte Lohnentschädigung für die gesetzliche vierzehntägige Kündigungsfrist im Betrage von 15 fl., weil er am 18. Juli ohne vorherige Kündigung entlassen worden ist.

Der Beklagte (Fuhrwerksinbaber) wendete ein, dass Kündigungsausschluss bedungen war, beschwor seine Angabe und beantragte die Klageabweisung.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Durch die eidliche Einvernahme des Beklagten wurde der Beweis über die Vereinbarung des Kündigungsausschlusses in überzeugender Weise erbracht.

Da eine derartige Vereinbarung nach §. 72 Gew. O. zulässig ist, und die Kündigungsfrist des §. 77 Gew. O. ausschließt, so war die auf diese Kündigungsfrist gestützte und in Gemäßheit des §. 84 Gew. O. überreichte Lohnentschädigungsklage abzuweisen.

Nr. 103.

In den von dem Unternehmer an den Arbeiter bei der Auszahlung gerichteten Worten: „In 14 Tagen suchen Sie sich einen anderen Platz", liegt eine bestimmt und verständlich ausgesprochene vierzehntägige Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

(Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 30. Juli 1898, $\frac{\text{Cr. I } 48/98}{4}$).

Der Kläger (Bäckergehilfe) beanspruchte Lohnentschädigung für die gesetzliche vierzehntägige Kündigungsfrist im Betrage von 14 fl. 40 kr., weil er am 23. Juli angeblich ohne vorherige Kündigung entlassen worden ist, und begehrte die urtheilsmäßige Zuerkennung dieses Betrages.

Der Beklagte (Bäckermeister) wendete ein, dass er am 9. Juli bei der Lohnauszahlung dem Kläger mit den Worten: „In 14 Tagen suchen Sie sich einen anderen Platz" gekündigt, und dass dieser am 23. Juli nach Ablauf der Kündigungsfrist das Arbeitsbuch widerspruchslos angenommen habe.

Er beantragte deshalb die Abweisung der Klage.

Der Kläger bestritt die Kündigung, gab aber zu, dass er am 23. Juli das ihm ausgehändigte Arbeitsbuch ohne jede Einwendung in Empfang nahm.

Die Zeugin A. J. bestätigte die Angaben des Beklagten.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: In den von der Zeugin A. J. bestätigten Worten: „In 14 Tagen suchen Sie sich einen anderen Platz" ist die Absicht, zu kündigen, in bestimmter und verständlicher Weise zum Ausdrucke gebracht worden, und der Kläger hat zweifellos diese Worte gehört und als Kündigung aufgefasst, da er andernfalls nach 14 Tagen nicht ohne jeden Widerspruch die Arbeit verlassen und sein Arbeitsbuch in Empfang genommen hätte.

Es war demnach infolge rechtmäßiger Kündigung und Lösung des Arbeitsverhältnisses die auf das Gegentheil hievon (§. 84 Gew. O.) gestützte Klage abzuweisen.

Nr. 104.

Die Worte: „Wenn es Ihnen hier nicht gefällt, so können Sie sich einen anderen Dienst suchen", enthalten keine Kündigung.

(Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 30. Juli 1898 $\frac{\text{Cr. I } 51/98}{3}$).

Der am 23. Juli von dem Gastwirte J. B. (Beklagten) entlassene Kellner J. M. (Kläger) hat den Betrag von 10 fl. als Lohn- und Kost-

entschädigung für die gesetzliche vierzehntägige Kündigungsfrist eingeklagt und um Verurtheilung des Beklagten zur Zahlung dieses Betrages gebeten.

Der Beklagte hat die Abweisung der Klage beantragt und zur Begründung seines Antrages angeführt, dass er 14 Tage vorher (am 9. Juli) den Kläger zurechtgewiesen und ihm hiebei gesagt habe: „Wenn es Ihnen hier nicht gefällt, so können Sie sich einen anderen Dienst suchen". Mit diesen Worten habe er dem Kläger gekündigt, und Letzterer habe auch die obigen Worte als Kündigung aufgefasst. da er sofort eine andere Stellung gesucht und nach einigen Tagen den anderen Bediensteten erzählt habe, er sei bereits von K. in den Dienst aufgenommen.

Der Beklagte wurde zur Zahlung des eingeklagten Entschädigungsbetrages von 10 fl. verurtheilt.

Gründe: Die vom Beklagten am 9. Juli gelegentlich einer Differenz mit dem Kläger zu diesem gethane Äußerung: „Wenn es Ihnen hier nicht gefällt, so können Sie sich einen anderen Dienst suchen", enthielt keine Kündigung, da in derselben die Absicht, das Dienstverhältnis in einer bestimmten Zeit zur Lösung zu bringen, nicht zum Ausdrucke gelangte.

Daraus, dass der Kläger gleich darauf eine andere Stellung gesucht und angeblich auch gefunden hat, konnte der Beklagte einzig und allein nur folgern, dass der Kläger das Dienstverhältnis mit ihm lösen wolle.

Nichts berechtigte aber den Beklagten zu der Annahme, dass diese Lösung in 14 Tagen eintreten müsse. Denn der Beklagte hat mit den eingangs angeführten Worten dem Kläger die Aufhebung des Dienstverhältnisses nur freigestellt und demselben demnach einen Austrittstermin gar nicht bestimmen können.

Der Kläger hat sich aber darüber, ob und wann er austreten wolle, dem Beklagten gegenüber überhaupt nicht geäußert.

Der Kläger war daher im Rechte, wenn er über seine vorzeitige Entlassung Klage führte, und er war demgemäß auch nach §. 84 Gew. O. berechtigt, Lohn- und Kostentschädigung für die Kündigungsfrist in dem unangefochten gebliebenen Betrage von 10 fl. zu beanspruchen.

Nr. 105.

Die sofortige Berichtigung einer sprachlich falsch ausgedrückten Kündigung ist keine Änderung derselben. Der Arbeiter, dem gekündigt wird, kann demnach aus der ersten Erklärung keine Rechte ableiten.

(Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 2. August 1898, Cr. I 62/98).

In der Appretur des G. K. (Beklagten) war zufolge ordnungsmäßig verlautbarter Arbeitsordnung eine achttägige nur am Samstag zulässige Kündigung eingeführt. Am Freitag (22. Juli) zeigte der Arbeiter J. K. (Kläger) nach Genesung von seiner Krankheit an, dass er am Montag (25. Juli) wieder arbeiten werde. Der Beklagte nahm dies zur Kenntnis und erklärte zu dem Kläger in böhmischer Sprache: „So kommen Sie Montag, ich werde Ihnen aber gleich kündigen" („vykážu Vám ale hned", Form der Gegenwart mit Futurbedeutung). Thatsächlich wollte er jedoch dem Kläger sofort kündigen und er berichtigte daher, auf die fehlerhafte Ausdrucksweise in der ihm nicht geläufigen böhmischen Sprache aufmerksam gemacht, die obige Erklärung, indem er dem Kläger nachrief: „Damit Sie nicht etwa glauben, ich werde Ihnen erst am Montag kündigen, so kündige ich Ihnen sofort heute" („vykazuji Vám hned" Bedeutung der Gegenwart). Der Kläger wendete sich darauf um und erwiderte, er werde sich nach der zuerst abgegebenen Erklärung richten.

Am 30. Juli wurde der Kläger entlassen.

Der Kläger vertrat die Ansicht, dass der Beklagte seine erste Erklärung nicht mehr habe widerrufen können, und dass nach dieser Erklärung die Kündigungsfrist erst am Samstag (30. Juli) begonnen hätte, klagte auf Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist von 8 Tagen im Betrage von 8 fl. 50 kr. und beantragte die Verurtheilung des Beklagten zur Zahlung dieses Betrages.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Der Beklagte hat durch seine zweite Erklärung, die zweifellos eine Kündigung von Samstag (23. Juli) auf 8 Tage in sich schloss, nicht eine frühere, dem Kläger günstigere Erklärung, nach deren Wortlaute dem Kläger erst am Montag (25. Juli) gekündigt werden sollte, einseitig zum Nachtheile des Klägers abändern wollen, sondern hat hiemit eine infolge ungenauer Kenntnis der böhmischen Sprache missverständlich ausgedrückte Willenserklärung nur richtiggestellt.

Diese Richtigstellung konnte der Kläger durch seine Erwiderung, er werde sich an die erste Erklärung halten, nicht ablehnen, da die irrthümliche Ausdrucksweise eine auffallende war und von dem darauf aufmerksam gemachten Beklagten sofort in Gegenwart des Klägers berichtigt wurde, daher gemäß §. 876 a. b. G. B. keine Grundlage zur Erwerbung eines Rechtes für den Kläger abgeben konnte.

Da darnach dem Kläger am 22. Juli der Fabriksordnung gemäß gekündigt worden ist, so kam das Arbeitsverhältnis am 30. Juli zur Lösung und war der klägerische Anspruch auf Zahlung des Lohnes über diesen Tag hinaus abzuweisen.

Nr. 106.

Die Aufnahme eines Gehilfen als Aushelfer für die Dauer der Erkrankung eines Hilfsarbeiters berechtigt nicht zur Entlassung ohne Kündigung. §§. 82 und 84 Gew. O.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien v. 5. November 1898 $\frac{\text{Cr. I } 936/98}{5}$.

Der Tischlergehilfe Adolf K. belangte den Moriz H. auf Vergütung des Lohnes für die gesetzliche Kündigungsfrist im Betrage von 30 fl., weil er grundlos, ohne Kündigung, entlassen wurde. Der Beklagte wendet ein, dass Kläger nur als Aushelfer für die Dauer der Erkrankung eines Gehilfen aufgenommen worden sei und daher jederzeit ohne Kündigung entlassen werden konnte. Er habe ihn übrigens, abgesehen davon, deshalb entlassen, weil er sich in einem zum Teiganmachen bestimmten Geschirre die Füße gewaschen habe.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Kläger wurde vom Beklagten ausdrücklich aushilfsweise für die Dauer der Erkrankung eines Gehilfen aufgenommen; es unterliegt nun kein Zweifel, dass für den Fall, als der erkrankte Gehilfe den Dienst wieder angetreten hätte, der Beklagte zur sofortigen Entlassung des Klägers berechtigt gewesen wäre, keineswegs konnte er dies ohneweiters auch früher thun.

Nach §. 1160 a. b. G. B. kann ein Arbeiter, der auf eine bestimmte Zeit aufgenommen wurde, ohne rechtmäßigen Grund vor verlaufener Zeit nicht verabschiedet werden; geschieht dies dennoch, so ist der Arbeitgeber im Sinne des §. 84 Gew. O. ersatzpflichtig. Da nun nicht vorliegt, dass der Fall, in dem der Kläger ohneweiters entlassen werden konnte, vor Ablauf der 14tägigen Kündigungsfrist, für die Kläger den Lohn fordert, eingetreten ist, und der vom Beklagten geltend gemachte Entlassungsgrund, dass sich Kläger in einem Arbeitsgeschirre die Füße gewaschen habe, unter die im §. 82 Gew. O. taxativ aufgezählten Entlassungsgründe nicht subsumirt werden kann, war dem Kläger der angesprochene Betrag zuzuerkennen.

Nr. 107.

Im Falle einverständlicher Aufhebung des Dienstverhältnisses hat der Arbeiter keinen Anspruch auf Vergütung des Lohnes für die Kündigungsfrist. §. 84 Gew. O.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien v. 22. Jänner 1899 $\frac{\text{Cr. I } 43/99}{5}$.

Der Kläger wurde am 7. Jänner d. J. vom Beklagten als Gehilfe ohne eine Vereinbarung über den Lohn und die Kündigungsfrist aufgenommen. Am 7. Jänner d. J. bezahlte Beklagter dem Kläger den ortsüblichen Wochenlohn von 12 fl. Damit war Kläger nicht zufrieden, sondern bemerkte, dass er um diesen geringen Lohn nicht arbeiten könne.

Da Kläger trotz wiederholter Vorstellungen auf die Zahlung eines Wochenlohnes per 13 fl. und Gewährung eines Naturalquartieres bestand, und erklärte, dass er sonst nicht weiter arbeiten könne, übergab ihm Beklagter das Arbeitsbuch. Hierauf entfernte sich Kläger, ohne etwas zu sagen.

Der Kläger fordert vom Beklagten wegen grundloser Entlassung ohne Kündigung Vergütung des Lohnes für die Kündigungsfrist im Betrage von 24 fl.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Das Gericht erkannte, dass in dem obangeführten Sachverhalte keine Entlassung des Klägers, sondern eine Mangels Einigung über den Lohn im Einverständnisse beider Theile vorgenommene Aufhebung des Lohnvertrages vorliege, und dem klägerischen Anspruche die Voraussetzungen des §. 84 Gew. O. fehlen.

Nr. 108.

Bei Zahlkellnern und Zahlmarqueuren gehören Trinkgelder zu den nach §. 84 Gew. O. zu ersetzenden vereinbarten Genüssen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien v. 28. Jänner 1899 $\frac{\text{Cr. III } 128/99}{5}$.

Der Zahlkellner Robert G. klagte den Cafetier Johann L. nebst Vergütung des Lohnes für die Kündigungsfrist auch auf Entschädigung wegen Entgang von Trinkgeldern im Betrage von 22 fl., wogegen der Beklagte sich verwahrte.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Bei Zahlkellnern wird notorisch der Lohn stets unter Bedachtnahme auf die Trinkgelder, welche die Zahlkellner von den Gästen zu erhalten pflegen, vereinbart. Die Trinkgelder sind daher auch als vereinbarte Genüsse im Sinne des §. 84 Gew. O. anzusehen.

Nr. 109.

Die Arbeitszeit wird in Ermanglung einer Vereinbarung durch den Ortsgebrauch bestimmt. §. 76 Gew. O.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien v. 7. März 1899 $\frac{\text{Cr. IV 62/89}}{5}$.

Gegen das Begehren des Schuhmachergehilfen Alois S. wider Albert P. wegen Zahlung des Lohnes für die Kündigungsfrist per 18 fl. führte der Beklagte an, dass Kläger, mit dem bei Abschluss des Lohnvertrages eine bestimmte Arbeitszeit nicht vereinbart worden war, ohne Kündigung entlassen wurde, weil er sich weigerte, nach 8 Uhr abends weiter zu arbeiten.

Dem Klagebegehren wurde in Ansehung des Theilbetrages von 11 fl. stattgegeben.

Gründe: In Ermanglung einer Vereinbarung über die Arbeitszeit ist nur die ortsübliche Arbeitszeit einzuhalten; diese ist beim Schuhmachergewerbe von 7 bis 12 Uhr und von 1 bis 8 Uhr abends. Wenn der Hilfsarbeiter sich weigert, über diese Zeit zu arbeiten, so kann darin eine Pflichtverletzung oder Arbeitsverweigerung nicht erblickt werden. Es liegt somit der vom Beklagten behauptete Entlassungsgrund gemäß §. 82 lit. f Gew. O. nicht vor, und war dem Kläger der Lohn für die 14tägige Kündigungsfrist in dem vom Gerichte als angemessen angenommenen Betrage von wöchentlich 5 fl. 50 kr. zuzuerkennen.

Nr. 110.

Infolge Ruhens des Verfahrens wird eine durch die Klageerhebung bewirkte Unterbrechung der nach §. 80 g Gew. O. begonnenen Verjährung wieder aufgehoben. §. 80 g Gew. O. u. §. 1497 a. b. G. B.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien v. 8. März 1899 $\frac{\text{Cr. III 375/99}}{5}$.

Der Kutscher Adalbert D. verlangt von Josef K. die Zahlung eines Entschädigungsbetrages von täglich 1 fl. 85 kr. vom 11. September 1898 bis 16. October 1898, indem er behauptet, dass ihm bei seiner Entlassung von dem Beklagten das Arbeitsbuch vorenthalten wurde.

Der Beklagte wendet ein, dass der wegen Veruntreuung entlassene Kläger sich mit dem Beifügen geweigert habe, das Arbeitsbuch zu nehmen, er werde nunmehr auf Kosten des Klägers spazieren gehen. Abgesehen hievon sei der klägerische Entschädigungsanspruch verjährt.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Da eine Weigerung, das Arbeitsbuch auszufolgen, auf Seite des Beklagten nicht vorliegt, so kann von einem Ersatzanspruche im Sinne des §. 80 g Gew. O. keine Rede sein. Im gegebenen Falle ist auch die Frist, innerhalb der ein solcher Anspruch geltend gemacht werden kann, abgelaufen. Nach §. 80 g Gew. O. erlischt nämlich ein solcher Entschädigungsanspruch, wenn er nicht innerhalb vier Wochen nach seiner Entstehung geltend gemacht wird.

Kläger wurde am 14. September 1898 entlassen und er hat seine Klage auf Bezahlung der Entschädigung am 17. September 1898, also rechtzeitig, angebracht. Hiedurch wurde allerdings gemäß §. 1497 a. b. G. B. die Verjährung unterbrochen. Da jedoch in dem über die Klage eingeleiteten Verfahren am 6. October 1898 ein Ruhen im Sinne des §. 168 bis 170 der C. P. O. eingetreten ist, erscheint die am 17. September 1898 eingetretene Unterbrechung wieder aufgehoben. Die Klage wurde nicht, wie es 1497 a. b. G. B. verlangt, gehörig fortgesetzt.

Es ist daher, da die Fortsetzung der Klage erst am 28. Februar 1899 erfolgte, der klägerische Anspruch erloschen.

Nr. 111.

Der als „Bohrist" (Eisenbohrer) aufgenommene Arbeiter ist Hilfsarbeiter und nicht Taglöhner. Auf ihn finden die gesetzlichen Bestimmungen über die Kündigungsfrist Anwendung. §§. 73, 77, 84, Gew. O.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien v. 17. März 1899 $\frac{\text{Cr. I } 313/99}{5}$.

Der Kläger wurde am 27. Februar d. J. vom Beklagten als Bohrist (Eisenbohrer) gegen einen Lohn von 1 fl. 50 kr. pro Tag in die Arbeit aufgenommen und am 4. März d. J. ohne Kündigung sofort entlassen.

Gegen das Begehren des Klägers auf Vergütung des Lohnes für die gesetzliche Kündigungsfrist im Betrage von 18 fl. wendete der beklagte Schlossermeister ein, dass Kläger, wenn auch nicht der ausdrücklichen Vereinbarung, so doch dem Wesen seiner Beschäftigung nach bei ihm als Taglöhner beschäftigt war und jederzeit ohne Kündigung entlassen werden konnte.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Der Kläger ist nach seiner Beschäftigung als „Bohrist" als gewerblicher Hilfsarbeiter im Sinne des §. 73 Gew. O. und nicht, wie der Beklagte meint, als Lohnarbeiter gemeinster Art im Sinne des Art. V, lit. d des E. G. zur Gew. O. zu bezeichnen und hat daher im Sinne der §§. 77 und 84 Gew. O. Anspruch auf Vergütung des Lohnes für die 14tägige Kündigungsfrist.

Nr. 112.

Lohnvorschüsse können auch ohne Einwilligung des Gehilfen von dem Lohne abgerechnet werden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien v. 27. Jänner 1899 $\frac{\text{Cr. I } 92/99}{5}$.

Gegen die Klage des Eisendrehers Johann Z. wider Ludwig K. wegen Zahlung des rückständigen Lohnes per 8 fl. wendete der Beklagte ein, dass dem Kläger von dem letzten Lohne ein Betrag von 8 fl. in Abzug gebracht wurde, weil er noch einen Lohnvorschuss von 8 fl. schuldete. Kläger bemerkte, dass der Lohnvorschuss in Wochenraten à 1 fl abzustatten war.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Ein Lohnvorschuss ist als eine „vorzeitige" Lohnzahlung aufzufassen, Beklagter war daher berechtigt, diesen Lohnvorschuss von dem Lohne der letzten Arbeitswoche des Klägers abzuziehen. Die Einwendung des Klägers, dass der Lohnvorschuss in Wochenraten à 1 fl. abzustatten war, erschien dem Gerichte ohne weitere Bedeutung. Denn durch Lohnvorschüsse verringert sich die spätere Lohnforderung von selbst und die Bewilligung der Abstattung in Wochenraten kann selbstredend nur für die Dauer des Lohnvertrages Giltigkeit haben. Bei Aufhebung des Lohnvertrages tritt demnach die Fälligkeit des gesammten Lohnvorschusses ein und es kann der Betrag dieser Vorschüsse mit dem sonst auszuzahlenden Lohne aufgerechnet werden.

Nr. 113.

Der Ausschluss der Kündigung in der dem Hilfsarbeiter inhaltlich bekannten und von ihm unterfertigten Arbeitsordnung berechtigt den Unternehmer zur sofortigen Entlassung des Arbeiters. §. 77 u. 88 a Gew. O.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien v. 21. November 1898 $\frac{\text{Cr. I } 1039/98}{5}$.

Wider das Klagebegehren des Anstreicher- und Lackirergehilfen Wilhelm L. gegen Max R. wegen Zahlung des Lohnes für die Kündigungsfrist im Betrage von 32 fl. 20 kr. infolge Entlassung ohne

Kündigung wendete der Beklagte ein, dass er vertragsmäßig zur sofortigen Auflösung des Dienstverhältnisses berechtigt war, weil der Kläger beim Eintritt in den Dienst die Arbeitsordnung, welche den Ausschluss einer Kündigung bestimmt, unterfertigt habe.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Dadurch, dass der Kläger in Kenntnis der Arbeitsordnung, welche den Ausschluss der Kündigung enthält, auf diese Arbeitsordnung zum Zeichen seines Einverständnisses seine Unterschrift gesetzt hat, wurde die gesetzliche Kündigungsfrist vereinbarungsgemäß ausgeschlossen.

Nr. 114.

Wirkung der Behändigung einer in deutscher Sprache abgefassten Arbeitsordnung an einen der deutschen Sprache nicht mächtigen Arbeiter. §. 88 a Gew. O.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien v. 28. Februar 1899 $\frac{\text{Cr. IV 28/99}}{6}$.

Gegen die Klage des Heizers Anton E. wider die Firma P. Söhne wegen Zahlung des Lohnes für die Kündigungsfrist im Betrage von 24 fl. wendeten die Beklagten ein, dass dem Kläger bei dem Eintritt in den Dienst eine Arbeitsordnung, in welcher die Kündigungsfrist ausgeschlossen wird, behändigt wurde, daher Kläger ohne Gewährung einer Kündigungsfrist entlassen werden konnte. Kläger brachte dagegen vor, dass er der deutschen Sprache nicht so mächtig sei, um die in deutscher Sprache abgefasste Arbeitsordnung lesen und verstehen zu können.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Die Behändigung der das Recht des Arbeitsgebers auf sofortige Entlassung der Arbeiter ohne Kündigung enthaltenden Arbeitsordnung ist als eine Verlautbarung im Sinne des §. 88 a Gew. O. anzusehen. Der Kläger kann sich nicht mit Grund darauf berufen, dass er die in deutscher Sprache abgefasste Arbeitsordnung nicht lesen konnte, weil er nur der čechischen Sprache mächtig sei. Es genügt, die Zustellung einer die Kündigungsfrist ausschließenden Arbeitsordnung an einen der deutschen Sprache nicht mächtigen Arbeiter in einer deutschen Gegend (Floridsdorf) zur Entlassung ohne Kündigung, indem der Arbeiter nicht verlangen kann, dass ihm die Arbeitsordnung in seiner Muttersprache zugestellt oder durch einen vom Arbeitgeber beauftragten Dolmetsch übersetzt werde.

Nr. 115.

Nur die Art und Dauer der regelmäßigen Beschäftigung ist in das dem Hilfsarbeiter auf sein Verlangen auszustellende Zeugnis nach dem Gesetze aufzunehmen, eine Verpflichtung zur Anführung einzelner versuchsweise vorgenommener Geschäfte besteht nicht. §. 81 Gew. O.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien v. 20. März 1899 $\frac{\text{Cr. VI 89/99}}{5}$.

Der Kläger Israel G. verlangte wider Filipp G. das Erkenntnis, der Beklagte sei schuldig, in das Zeugnis über die Verwendung des Klägers in seinem Geschäfte die Bestätigung aufzunehmen, dass Kläger für den Beklagten in- und außerhalb Wiens Geschäfte gemacht habe.

Der Beklagte wendete ein, dass er den früher in einer Advocaturskanzlei beschäftigten Kläger als Stenographen und Correspondenten aufgenommen und nur zweimal versuchs- und probeweise zur Anwerbung von Kunden außerhalb Wiens verwendet und auch in Wien nur ausnahmsweise zu Kunden geschickt habe, um sich nach deren etwaigen Bedarf zu erkundigen.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Nach §. 81 Gew. O. hat das dem Hilfsarbeiter auf sein Verlangen auszustellende Zeugnis die Art und Dauer der Beschäftigung zu enthalten.

Unter Art der Beschäftigung sind jene Dienste zu verstehen, die der Hilfsarbeiter regelmäßig zu leisten hat. Das Agentiren (Anwerben von Kunden) war nicht eine regelmäßige Beschäftigung des Klägers im Geschäfte des Beklagten; eine Verpflichtung zur Anführung einzelner Arbeiten besteht nicht und ist der klägerische Anspruch umsoweniger gerechtfertigt, als er nur versuchsweise zur Anwerbung von Kunden außerhalb Wiens verwendet wurde und diese Versuche, wie der Beklagte behauptet, missglückten.

Die vom Kläger verlangte, allgemein gehaltene Bestätigung wäre hiernach wahrheitswidrig.

Nr. 116.

Die Rubriken des Arbeitsbuches sind beim ordnungsmäßigen Austritte des Hilfsarbeiters vom Gewerbeinhaber auszufüllen und zu unterfertigen, widrigens er dem Hilfsarbeiter entschädigungspflichtig ist. §§. 80 d und 80 g Gew. O.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien v. 27. Sept. 1898 $\frac{\text{Cr. I 406/98}}{5}$.

Der Kesselschmiedgehilfe David G. erhebt wider E. Anspruch auf Zahlung des Entschädigungsbetrages von 50 fl., weil die im

Arbeitsbuche eingetragene Arbeitsbestätigung von dem Beklagten nicht unterfertigt wurde und er wegen dieser mangelhaften Arbeitsbestätigung keine Arbeit erlangen konnte. Der Beklagte bestreitet, dass eine Unterfertigung der Eintragungen erforderlich war.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Nach §. 80 d Gew. O. ist der Gewerbeinhaber verpflichtet, beim ordnungsmäßigen Austritte des Arbeiters die Rubriken des Arbeitsbuches auszufüllen und zu unterfertigen. Da der Beklagte dieser seiner gesetzlichen Verpflichtung nicht nachgekommen ist und die Unterfertigung der Eintragung im Arbeitsbuche verweigerte, so ist er dem Kläger gemäß §. 80 g, Abs. 2, Gew. O. entschädigungspflichtig. Er war demgemäß zu verhalten, dem Kläger vom Tage des Dienstaustrittes (2. September 1898) bis zu der am Tage der Streitverhandlung (27. September 1898) erfolgten Verbesserung der Arbeitsbestätigung die Lohnentschädigung in dem mit 2 fl. für jeden Tag angemessenen Betrage zu leisten.

Nr. 117.

Die Aufforderung des Arbeitsgebers an den (excedirenden) Arbeiter, sich das Arbeitsbuch bei der Genossenschaft abzuholen, ist keine Verweigerung der Ausfolgung des Arbeitsbuches (§§. 80 d und 80 g Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien v. 14. October 1898, $\frac{\text{Cr. I } 670/98}{5}$.

Der Kläger, Maschinist Josef W. behauptet, dass ihm der Beklagte Ferdinand Sch. bei Entlassung aus der Arbeit die Ausfolgung des Arbeitsbuches verweigert habe, er beansprucht aus diesem Grunde eine Entschädigung im Betrage von 16 fl.

Der Beklagte wendet ein, dass er dem Kläger die Ausfolgung des Arbeitsbuches nicht verweigert, sondern ihn nur aufgefordert habe, es am nächsten Tage bei der Genossenschaft abzuholen. Kläger habe nämlich excedirt, so dass er mit Beihilfe der Wache aus dem Locale entfernt werden musste. Beklagter habe mit Recht befürchtet, dass Kläger bei der Abrechnung und Ertheilung der Arbeitsbestätigung weitere Excesse verursachen werde.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Wenn der Beklagte aus dem obangeführten Anlasse den Kläger aufforderte, sich die Abrechnung und das Arbeitsbuch bei der Genossenschaft abzuholen, so kann darin keine Verweigerung der Ausfolgung des Arbeitsbuches erblickt werden. Die geforderte momentane Ausfolgung war mit Rücksicht auf die Umstände unthunlich.

Nr. 118.

Die zur Ertheilung der Arbeitsbestätigung (Ausfüllung der Rubriken des Arbeitsbuches) etwa nöthigen Erhebungen obliegen dem Gewerbeinhaber (§§. 80 d und 80 g Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien v. 28. October 1898, $\frac{\text{Cr. I } 863/98}{5}$.

Der Eisendreher Felix P. forderte von C. W. die Zahlung eines Entschädigungsbetrages von 37 fl. 40 kr., weil ihm zwar das Arbeitsbuch behändigt wurde, die bezüglichen Rubriken jedoch nicht ordnungsmäßig ausgefüllt waren. Der Beklagte führt an, dass er nicht in der Lage war, die Rubriken auszufüllen und er deshalb den Kläger aufforderte, ihm die Bestätigung des Bauleiters beizubringen. Das ordnungsmäßig ausgefüllte Arbeitsbuch wurde dem Kläger 20 Tage später, am 28. October 1898, behändigt.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Nach §. 80 d Gew. O. ist der Gewerbeinhaber verpflichtet, beim ordnungsmäßigen Austritte das Arbeitsbuch gehörig auszufüllen; es ist selbstverständlich, dass er daher auch alle hiezu nöthigen Erhebungen selbst vorzunehmen hat und deren Vornahme nicht auf den Arbeiter überwälzen kann. Das Verschulden der nicht rechtzeitigen Ausfüllung und Aushändigung des Arbeitsbuches liegt demnach lediglich auf Seite des Beklagten. Dieser ist somit gemäß §. 80 g, Abs. 2, Gew. O., entschädigungspflichtig und hat dem Kläger für die Zeit vom 8. bis 28. October, d. i. abzüglich der in diese Zeit fallenden drei Sonntage, für 17 Arbeitstage den Verdienstentgang von täglich 2 fl. 20 kr. zu ersetzen.

Nr. 119.

Die Durchstreichung einer infolge Entlassung vorbereiteten, jedoch durch Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses gegenstandslos gewordenen Arbeitsbestätigung ist keine unzulässige Eintragung (§. 80 g Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien v. 28. October 1898, $\frac{\text{Cr. I } 730/98}{5}$.

Der Maschinenschlosser Jakob R. verlangt von der beklagten Maschinenfabrik J. G. H. Entschädigung für Verdienstentgang und Ausfolgung eines neuen Arbeitsbuches, indem er behauptet, es sei das Arbeitsbuch infolge Durchstreichens eines Zeugnisses unbrauchbar geworden. Der Beklagte bringt vor, er habe die Absicht gehabt, den Kläger, weil er mehrere Tage unentschuldigt ausblieb, zu entlassen.

In diesem Sinne habe er die bezüglichen Rubriken im Arbeitsbuche ausgefüllt. Da Kläger nachträglich sein Ausbleiben durch Krankheit rechtfertigte, sei er wieder behalten und die bereits eingetragene Arbeitsbestätigung durchstrichen worden.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Das Gericht erachtete, dass in dem Durchstreichen der Arbeitsbestätigung im Arbeitsbuche anlässlich einer beabsichtigten, dann jedoch unterbliebenen Entlassung aus der Arbeit keine unzulässige Eintragung im Sinne des §. 80 g Gew. O. erblickt werden könne. Wenn gleichwohl das Arbeitsbuch infolge des Vorgehens der beklagten Firma für den Kläger unbrauchbar wurde, so ist ihm nach dem Gesetze die Möglichkeit geboten, die Ausstellung eines neuen Arbeitsbuches auf Kosten des Gewerbeinhabers zu beanspruchen. Kläger hätte sich daher durch Beobachtung dieses Vorganges selbst vor weiteren Nachtheilen schützen können.

Nr. 120.

Das Begehren um Ausfolgung eines neuen Arbeitsbuches durch den Arbeitgeber ist gesetzlich nicht begründet (§. 80 g Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien v. 23. Dec. 1898, $\frac{\text{Cr. I 1280/98}}{5}$.

Der Kläger führt an, dass ihm bei seinem am 10. December 1898 erfolgten Austritte vom Beklagten zwar sein Arbeitsbuch mit der Arbeitsbestätigung behändigt wurde, dass die Eintragung aber eine mangelhafte sei, weil er als Hilfsarbeiterin statt als Schlossergehilfe bezeichnet wurde; er habe infolge dieser unrichtigen Eintragung keine Arbeit finden können und verlange daher Ausstellung eines neuen, mit der richtigen Bezeichnung des Klägers als „Werkzeugschlosser" versehenen Arbeitsbuches und Zahlung einer Lohnentschädigung von täglich 2 fl. 20 kr. seit 10. December 1898 bis zum Tage der Ausfolgung des neuen Arbeitsbuches.

Der Beklagte führt an, dass die irrige Eintragung auf einem Versehen seines Comptoiristen beruhe und er von dem unterlaufenen Irrthume erst durch die Zustellung der Klage Kenntnis erhalten habe.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Nach §. 80 g, Gew. O. kann, wenn das Arbeitsbuch beim Gewerbeinhaber unbrauchbar, verloren oder vernichtet wird oder wenn in dasselbe unzulässige Eintragungen gemacht werden oder die Ausfolgung verweigert wird, nur die Ausstellung eines neuen Arbeitsbuches auf Kosten des Gewerbeinhaber bei der Gemeindebehörde des Aufenthaltsortes verlangt werden. Kläger wäre daher nur berechtigt,

sich ein neues Arbeitsbuch auf dem vorgeschriebenen Wege selbst zu beschaffen und die hiedurch erwachsenden Kosten zu begehren. Abgesehen davon stellt sich die Eintragung im Arbeitsbuche durch Bezeichnung des Klägers als „Hilfsarbeiterin" wohl als eine irrthümliche, nicht aber als eine den Bestimmungen der §§. 80 a bis 80 d und beziehungsweise §. 81 Gew. O. nicht entsprechende und daher unzulässige Eintragung dar. Es ist somit eine Entschädigungspflicht des Klägers nach §. 80 g Gew. O. nicht begründet.

Nr. 121.

Die Nichtausfolgung und Hinterlegung des Arbeitsbuches bei der Gewerbebehörde infolge Weigerung des Accordarbeiters zur Ausführung der übernommenen Arbeit begründet keine Entschädigungspflicht des Gewerbeinhabers (§§. 77, 80 d, 80 g, 85 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien v. 16. Jänner 1899, $\frac{\text{Cr. II } 77/99}{5}$.

Gegen das Klagebegehren des Tischlergehilfen Johann G. wider Julius H. wegen Ausfolgung des Arbeitsbuches und Zahlung eines Entschädigungsbetrages von 2 fl. 50 kr. für jeden Tag bis zur Behändigung des Arbeitsbuches wendet der Beklagte ein, dass dem Kläger, als er am 12. Jänner d. J. sein Arbeitsbuch verlangte, bedeutet wurde, vorerst die übernommene Accordarbeit fertig zu machen, was er aber verweigerte und sich entfernte. Das Arbeitsbuch wurde sodann mit dem Antrage auf Bestrafung des Klägers bei der Gewerbebehörde erlegt.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Das Arbeitsbuch ist dem Hilfsarbeiter im Sinne des §. 80 d, Gew. O. nur beim ordnungsmäßigen Austritte von dem Gewerbeinhaber auszufolgen. Der Kläger wollte aber, ohne die von ihm übernommene Accordarbeit zu beenden, das Arbeitsverhältnis lösen, was den Beklagten veranlasste, wegen Übertretung der Gewerbeordnung bei der Gewerbebehörde die Anzeige zu erstatten und das Arbeitsbuch dort zu erlegen. Der Klage fehlt somit die rechtliche Grundlage zur Erzwingung der Ausfolgung des Arbeitsbuches von Seite des Beklagten und mithin auch die Grundlage für die angesprochene Entschädigung.

Nr. 122.

Der Arbeitgeber kann nicht verhalten werden, das Zeugnis in das erst nach dem Austritte neu beschaffte Arbeitsbuch einzutragen (§§. 80 d, 80 g und 87 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien v. 23. Jänner 1899, $\frac{\text{Cr. II } 57/99}{5}$.

Der Kläger stand vom 5. August bis 22. November 1898 als Gehilfe beim Beklagten im Dienste; am 5. Jänner 1899 verlangte er vom Beklagten die Eintragung eines ordnungsmäßigen Zeugnisses in das erst nach dem Dienstaustritte beschaffte Arbeitsbuch, was der Beklagte ablehnte.

Der Kläger beantragt, den Beklagten zur Eintragung eines ordnungsmäßigen Zeugnisses in das Arbeitsbuch und zur Zahlung einer Entschädigung von täglich 1 fl. 50 kr. vom 5. Jänner 1899 an wegen Nichtausfolgung des mit diesem Zeugnisse versehenen Arbeitsbuches zu verurtheilen.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Das Gericht erachtete die Verweigerung der Eintragung des begehrten Zeugnisses für begründet, weil die Eintragung des Zeugnisses in das Arbeitsbuch beim ordnungsmäßigen Austritte zu verlangen ist, was das Vorhandensein eines Arbeitsbuches beim Dienstaustritte zur Voraussetzung hat, dies aber hier nicht zutrifft. Die Annahme eines separaten Zeugnisses hatte Kläger verweigert. Der Anspruch auf Entschädigung kann übrigens auch wegen Ablauf der vierwöchentlichen Frist im Sinne des §. 80 g, Abs. 3, Gew. O. nicht mehr geltend gemacht werden.

Nr. 123.

Für die Bewertung des Streitgegenstandes im Berufungsverfahren sind die im Berufungsverfahren vorgenommenen Feststellungen maßgebend (§. 31, Gew. Ger. G.).

Entscheidung des Landes- als Berufungsgerichtes in Brünn vom 3. September 1898, $\frac{\text{Cg. I } 438/98}{1}$.

Der Tischlergehilfe A. P. hat am 8. Juli 1898 den Tischlermeister A. W. auf einen Lohnrest von 3 fl. und auf Ausfolgung seines Arbeitsbuches sowie auf Schadenersatz vom Tage der Vorenthaltung (14. Juni) bis zum Tage der Aushändigung des Arbeitsbuches in der Höhe von 7 fl. 20 kr. wöchentlich geklagt.

Mit dem Erkenntnisse vom 12. Juli 1898, $\frac{\text{Cr. I } 10/98}{3}$, wurde dem Klagebegehren stattgegeben.

Die vom Beklagten durch den Advocaten Dr. E. B. erhobene Berufung, in welcher das Urtheil theils wegen Nichtigkeit (weil über eine vor dem 1. Juli bei der politischen Behörde bereits entschiedene Streitsache neuerlich erkannt worden sei), theils in merito angefochten wurde, ist mit der oben angeführten Entscheidung verworfen worden.

Begründung: Aus den behufs Prüfung der Zulässigkeit der Berufung vorgenommenen Feststellungen ergab sich, dass dem Kläger das Arbeitsbuch am 12. Juli ausgehändigt worden ist und dass darnach die ihm zuerkannte Entschädigung die Höhe von 28 fl. 80 kr. erreicht hat.

Mit Hinzurechnung des gleichfalls zugesprochenen Lohnrestes von 3 fl. betrug die eingeklagte Geldsumme 31 fl. 80 kr. In diesem Betrage kam auch der Wert des Interesses an der Aushändigung des Arbeitsbuches zum Ausdrucke und er brauchte daher nicht zum Gegenstande einer besonderen Feststellung gemacht zu werden.

Jedenfalls war der Wert des Streitgegenstandes in seiner Gänze nicht höher als auf 50 fl. zu veranschlagen (§. 60 J. N.).

Sobald dies aber feststand, konnte gemäß §. 30 Gew. Ger. G. in die Berufung nur insoweit eingegangen werden, als sie die Anfechtung des erstgerichtlichen Urtheiles wegen Nichtigkeit zum Gegenstande hatte. Nachdem jedoch auch die behauptete Nichtigkeit zufolge der von der politischen Behörde eingeholten Auskunft (wonach dort vor der Errichtung des Gewerbegerichtes zwar verhandelt, keineswegs aber entschieden wurde) nicht bestand, so war die Berufung, insoferne sie sich auf die angebliche Nichtigkeit des bezogenen Urtheiles stützte, zurückzuweisen, insoweit sie aber das Urtheil seinem Inhalte nach anfocht, als gesetzlich unzulässig zu verwerfen.

Nr. 124.

Im Falle der Berufung gegen ein gewerbegerichtliches Urtheil in Säumnisfällen findet nicht uneingeschränkte neue Verhandlung vor dem Berufungsgerichte statt. Neues thatsächliches Vorbringen und Einwendungen gegen das von der nichtsäumigen Partei in erster Instanz Vorgebrachte sind ausgeschlossen (§. 31, Gew. Ger. G.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 6. April 1899, $\frac{\text{Cr. VI } 144/98}{14}$.

Entscheidung des Landes- als Berufungsgerichtes Wien vom 18. Mai 1899, $\frac{\text{Cp. VI } 197/99}{14}$.

Nach dem thatsächlichen Vorbringen des Klägers Marcus T. wurde er am 1. October 1898 von dem Beklagten Adolf P. als

Ratencassier aufgenommen. Diesen Posten trat er vereinbarungsgemäß am 10. October 1898 an, und begann am 11. October 1898 seine Thätigkeit; am folgenden Tage habe ihm jedoch Beklagter erklärt, er habe sich die Sache überlegt, lasse ihn nicht weiter arbeiten, dies ohne jede Begründung; Kläger sei damit nicht einverstanden gewesen und habe verlangt, dass Beklagter ihn weiter arbeiten lassen möchte, da er sich als rechtmäßig angestellt, betrachte; er sei auch täglich ins Geschäft gegangen, habe um Beschäftigung gebeten, ohne aber von dem Beklagten beachtet zu werden, er habe bis heute keine Kündigung erhalten.

Auf Grund dieses Vorbringens stellte der Kläger den Antrag, gegen den von der Verhandlung ausgebliebenen Beklagten Versäumungsurtheil zu erlassen und den Beklagten zur Zahlung des einklagten Betrages von 450 fl. zu verurtheilen.

Dem Kläger wurde der Theilbetrag von 275 fl. zuerkannt. Mit dem Mehranspruch wurde das Klagebegehren abgewiesen.

Gründe: Da der Beklagte die Streitverhandlung versäumte, war das auf den Rechtsstreit bezügliche thatsächliche Vorbringen der erschienenen Partei, welches durch die vorliegenden Beweise nicht widerlegt wird, für wahr zu halten. Hiernach ergibt sich aber, dass bei Aufnahme des Klägers eine bestimmte Vereinbarung über die Entlohnung und Kündigung nicht getroffen wurde, dass der Kläger das Dienstverhältnis noch als fortbestehend betrachtet, und für die Zeit vom 10. October 1898 bis zur Anbringung der Klage eine Entlohnung von 450 fl. beansprucht. Die Anschauung, als bestünde das Dienstverhältnis noch fort, ist eine irrige, denn die vom Beklagten am 12. October 1898 abgegebene Erklärung, den Kläger nicht weiter arbeiten zu lassen, is allerdings als eine Kündigung und rücksichtlich Aufhebung des Dienstverhältnisses aufzufassen; diese vorzeitige Entlassung ohne rechtlichen Grund verpflichtet den Beklagten gemäß §§. 84 und 92 Gew. O., dem Kläger den Lohn und die sonst vereinbarten Genüsse für die ganze Kündigungsfrist zu vergüten. Die Kündigungsfrist endete im Sinne des Art. 61, H. G. B. erst mit Ende December 1898, daher Beklagter dem Kläger den Lohn für die Zeit vom 10. October bis 31. December 1898 zu vergüten hat.

In Ermanglung einer Übereinkunft und eines diesbezüglichen Ortsgebrauches wird der Lohn gemäß Art. 57, H. G. B. und §. 1152, a. b. G. B. durch das Ermessen des Gerichtes nöthigenfalls nach Einholung eines Gutachtens von Sachverständigen bestimmt. Die Einholung eines Gutachtens von Sachverständigen war mit Rücksicht darauf, dass sachkundige Beisitzer als Richter fungieren, nicht erforderlich.

Das Gericht erachtete den Verdienst des Klägers für die angegebene Kündigungsfrist mit dem Betrage von 275 fl. für

angemessen, wobei in Erwägung gezogen wurde, dass der Kläger in den ersten Wochen sich wohl mit Rücksicht, darauf, dass er als Ratencassier einen Kundenkreis mitbrachte, einen größeren Betrag verdienen konnte, dass der Verdienst aber nach „Belegung dieser Kunden" später wieder geringer wurde und dass so der Verdienst gegebenen Falles durchschnittlich mit 100 fl. pro Monat angenommen werden kann, zumal Kläger nach den Angaben der Klage bis zum Klagstage 450 fl. beansprucht.

Es wurde hienach dem Kläger der Betrag von 275 fl. zuerkannt, mit dem Mehranspruch aber das Klagebegehren abgewiesen, wobei nur noch besonders betont werden soll, dass, trotz Ausbleibens des Beklagten von der Verhandlung, gleichwohl nach den thatsächlichen Angaben der Klage die Rechtsbeständigkeit des Klageanspruches nach den angezogenen Gesetzesstellen zu prüfen war.

Mit Erkenntnis des k. k. Landesgerichtes Wien als Berufungsgericht in gewerblichen Streitigkeiten vom 18. Mai 1899, $\frac{\text{Cg. VI 197/99}}{14}$, wurde der Berufung des Beklagten theilweise Folge gegeben und das angefochtene Urtheil dahin abgeändert, dass der Beklagte schuldig ist, dem Kläger den Betrag von 200 fl. sammt 5% Zinsen vom 30. März 1899 und Processkosten zu bezahlen

Gründe: Bei der Entscheidung über die vorliegende Berufung ist vor allem die Frage zu beantworten, ob mit Rücksicht auf die Bestimmung des §. 31, Gew. Ger. G., wonach in gewerblichen Streitigkeiten über höhere Beträge als 50 fl. die Streitsache vor dem Berufungsgerichte von neuem zu verhandeln ist, der Beklagte, gegen den ein Versäumungsurtheil erlassen wurde, jene Einwendungen, mit welchen er infolge der Versäumung präcludiert worden ist, in der Verhandlung vor dem Berufungsgerichte geltend machen könne.

Diese Frage muss verneint werden.

Die §§. 22 bis 34, Gew. Ger. G., setzen fest, mit welchen Abweichungen die Bestimmungen der Civilprocessordnung im gewerbegerichtlichen Verfahren zu gelten haben.

Im ordentlichen Berufungsverfahren gelangt das Berufungsgericht zur Kenntnis des Processtoffes, den es seiner Entscheidung zugrunde zu legen hat, wenn es nicht eine Ergänzung der Verhandlung oder Beweisaufnahmen anordnet, in der Regel nur durch die Berichterstattung und durch die vorgelesenen Acten.

Abweichend hievon bestimmt §. 31, Gew. Ger. G., dass die Streitsache vor dem Berufungsgerichte von neuem innerhalb der Grenzen der Berufungsanträge zu verhandeln ist, dass somit der Processtoff, soweit es zur Entscheidung über die Berufung noth-

wendig ist, von neuem dem Berufungsgerichte unmittelbar vorgeführt werde. In allen Fällen, in welchen der Sachverhalt in erster Instanz vollständig und erschöpfend erörtert worden ist, was bei Beobachtung der gesetzlichen Vorschriften die Regel sein wird, kann diese neuerliche Vorführung in nichts anderem als in einer Wiederholung des schon in erster Instanz Vorgebrachten bestehen. Die Bestimmung, dass von neuem zu verhandeln sei, ist deshalb im allgemeinen gleichbedeutend mit der Anordnung einer wiederholten Verhandlung. Der Zweck dieser Bestimmung ist ausschließlich die Wahrung des Principes der Unmittelbarkeit des Verfahrens auch vor dem Berufungsgerichte (in gewerblichen Streitigkeiten). Der wichtigste Grund hiefür liegt in dem Umstande, dass im gewerbegerichtlichen Verfahren auch in zweiter Instanz Laienrichter bei der Entscheidung mitwirken. Allerdings wird das neuerliche Aufrollen des Processmateriales in zweiter Instanz in allen (übrigens als Ausnahme anzusehenden) Fällen, in welchen der Sachverhalt in erster Instanz nich tgenügend erörtert worden ist, den Anlass bieten zu thatsächlichem Vorbringen, das in erster Instanz nicht vorgekommen ist, sowie zu neuen Beweisanträgen, und es wird auch kein Anstand bestehen, darauf Bedacht zu nehmen, soferne nicht die Absicht, den Process zu verschleppen, vorliegt. Denn für das Verfahren vor dem Berufungsgerichte in gewerblichen Streitigkeiten gelten die Vorschriften für das Verfahren vor dem Gerichtshof erster Instanz als Processgericht und nicht die Vorschriften für das Berufungsverfahren, insbesondere also auch nicht §. 482, C. P. O. In erster Instanz nicht vorgekommenes thatsächliches Vorbringen und neue Beweisanträge sollen daher auch in der Verhandlung vor dem Berufungsgerichte in gewerblichen Streitigkeiten nur durch die Unvollständigkeit der erstinstanzlichen Verhandlung bedingte Ausnahmen und keinesfalls die Regel bilden. Die Absicht des Gesetzgebers war nur auf eine wiederholte Verhandlung zur Wahrung der im gewerbegerichtlichen Verfahren auch in zweiter Instanz dringend gebotenen Unmittelbarkeit gerichtet, keineswegs aber darauf, den Parteien die uneingeschränkte Möglichkeit zu bieten, das Processmateriale nach ihrem Belieben der Beurtheilung durch den ersten Richter zu entziehen und erst dem Berufungsgerichte vorzulegen. Nach den Vorschriften der Civilprocess-Ordnung, welche auch im gewerbegerichtlichen Verfahren gelten, hat die Versäumung einer Processhandlung zur Folge, dass die versäumende Partei mit der versäumten Processhandlung ausgeschlossen ist. Die Säumnisfolgen im Falle eines Versäumungsurtheiles können, abgesehen von den Fällen, in welchen wegen Nichtigkeit das Verfahren aufgehoben wird, nur im Wege der Wiedereinsetzung oder durch Berufung beseitigt werden, durch letztere nur dann, wenn dargethan wird, dass eine Versäumung nicht vorliegt. Die vorliegende Berufung des Beklagten

stützt sich nicht auf eine dahingehende Behauptung. Die Annahme des Gewerbegerichtes, dass eine Versäumung vorliege, ist in keiner Weise entkräftet, es kann daher die Berufung des Beklagten zu einer Beseitigung der Säumnisfolgen nicht führen, und es müssen die Folgen der Versäumung auch in der Verhandlung vor dem Berufungsgerichte berücksichtigt werden. Die Folge der Versäumung besteht aber darin, dass der Beklagte mit seinen Einwendungen und seinen thatsächlichen Vorbringungen, soweit sie gegen das vom Kläger in erster Instanz zur Begründung seines Anspruches Vorgebrachte gerichtet sind, ausgeschlossen ist. Ein Abgehen von diesem Grundsatze würde zu Consequenzen führen, die mit den Vorschriften der Civilprocess-Ordnung völlig unvereinbar sind. Es würde dem Belieben des Beklagten anheimgestellt sein, der ersten Instanz die Möglichkeit einer Entscheidung über seine Einwendungen zu entziehen, auf diese Weise die erste Instanz zu umgehen, so dass der Rechtsstreit eigentlich nur in zweiter Instanz entschieden wird.

Nach der somit ohne Rücksicht auf die Einwendungen des Beklagten als wahr anzunehmenden Darstellung der Klage war der Kläger beim Beklagten am 10. October 1898 als Ratencassier in Dienst getreten und am 11. October 1898 ohne Kündigung grundlos entlassen worden. Mit Rücksicht auf das hiedurch begründete Dienstverhältnis war die Zuständigkeit des Gewerbegerichtes in §§. 1, 4 lit. a und b, und 5 lit. d, Gew. Ger. G., begründet und auch der Rechtsgrund für den Entschädigungsanspruch des Klägers nach Art. 61, H. G. B.. gegeben. Zur Begründung der Höhe seines Anspruches hat Kläger nach Inhalt der Klage, des Verhandlungsprotokolles und des Thatbestandes des angefochtenen Urtheiles in erster Instanz allerdings nichts vorgebracht, und das Gewerbegericht hat sich veranlasst gesehen, diesen Anspruch auf Grund seiner Sachkenntnis nach §. 273 C. P. O. festzustellen.

Bezüglich der Höhe des Klageanspruches liegt somit ein thatsächliches Vorbringen des Klägers, welches infolge Säumnisses des Beklagten ohne weiteren Beweis als wahr anzunehmen wäre, nicht vor.

Es war deshalb in Betreff der Höhe des Anspruches von dem Berufungsgerichte das diesbezügliche neue thatsächliche Vorbringen des Klägers unter Bedachtnahme auf die Einwendungen des Beklagten der Entscheidung zugrunde zu legen. Hienach hat der Gerichtshof, gestützt auf §. 273 C. P. O., eine Entschädigung von 200 fl. als angemessen gefunden, nachdem Kläger nicht gegen vereinbarten fixen Lohn engagiert war, die Höhe seines Verdienstes an Provision von seiner Thätigkeit und Leistungsfähigkeit abhängig war und er noch vor Ablauf des Kalendervierteljahres in andere Dienste getreten ist, sich somit zur Dienstleitung bei dem Beklagten nicht während der ganzen Zeit bereit gehalten hat.

Nr. 125.

Die örtliche Zuständigkeit des Gewerbegerichtes wird durch die Betriebsstätte (§. 39 Gew. O.) desjenigen gewerblichen Unternehmens bestimmt, für welches die Arbeiten, beziehungsweise Dienste zu leisten sind (§. 23, Absatz 1 Gew. Ger. G.).

Beschluss des Gewerbegerichtes Brünn v. 27. September 1898, $\frac{\text{Cr. I } 148/98}{3}$,

bestätigt mit Beschluss des Landes- als Berufungsgerichtes Brünn vom 5. October 1898, R. I. 2/98.

Der Privatbeamte F. R., welcher inhaltlich seiner am 20. September 1898 schriftlich eingebrachten Klage von J. St., als Inhaber des unter der Firma J. St. Nachfolger in Brünn betriebenen Bierexportgeschäftes, für die Leitung der Wiener Filiale gegen einen in Monatsraten zahlbaren Jahresgehalt von 2000 fl. und gegen freie Wohnung ab 1. April 1898 engagiert, bislang aber nicht eingestellt worden ist, beanspruchte in der Klage unter Anbietung seiner Dienste den Gehalt für die Zeit vom 1. April bis 30. August per 833 fl. 35 kr. und als Entschädigung für den Entgang der Naturalwohnung durch dieselbe Zeit den Betrag von 541 fl. 66 kr.

Der Beklagte erhob die Einrede der örtlichen Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes und brachte zur Begründung derselben vor, dass der Kläger seinen Anspruch aus einem angeblichen Engagement für das Wiener Exportgeschäft ableite, dass dieses Geschäft von der selbständigen Gesellschaftsfirma J. R. & Co. betrieben werde, dass die Firma J. St. Nachfolger mit jener Firma keine Gemeinschaft habe, wenn auch er (Beklagter) der Repräsentant der beiden Firmen sei, und dass die Klage deshalb in Wien hätte eingebracht werden sollen.

Der Kläger gab zu, dass er von J. St. ausschließlich für das Wiener Geschäft engagiert wurde, und dass dasselbe unter der Firma J. R. & Co. protokolliert ist.

Der Incompetenzeinrede wurde Folge gegeben.

Begründung: Nach dem übereinstimmenden Vorbringen beider Theile hätte der Kläger auf Grund des von ihm behaupteten Engagements bei dem von dem Belangten unter der Firma J. R. & Co. betriebenen Bierexportgeschäfte mit dem Sitze und der Betriebsstätte in Wien Anstellung und Verwendung finden sollen.

Die Parteien waren darnach darüber einig, dass, wenn ein Engagement thatsächlich erfolgt ist, dieses ausschließlich für das Unternehmen in Wien rechtswirksam gewesen wäre, und dass auch nur dort die Dienste zu verrichten und die Bezüge zu entrichten waren.

Gemäß §. 23 des Gewerbegerichtsgesetzes ist zur Verhandlung und Entscheidung der im §. 4 bezeichneten Streitigkeiten das Gewerbegericht zuständig, in dessen Sprengel sich die Betriebsstätte befindet.

Es konnte daher im vorliegenden Falle, in welchem es sich um einen Entschädigungsanspruch wegen Nichterfüllung der Verpflichtungen aus dem behaupteten Engagement für das Unternehmen in Wien handelte, lediglich der Sitz des Unternehmens in Wien als Betriebsstätte angesehen werden.

Dass der Geklagte unter der Firma J. St. Nachfolger in Brünn ein gleichartiges Geschäft betreibt, war für die Entscheidung der Zuständigkeit vollständig belanglos, da der Kläger gar nicht behaupten konnte, dass er auch für das Unternehmen in Brünn engagiert gewesen wäre.

Demgemäß hatte sich das angerufene Gericht für örtlich unzuständig zu erklären und die Klage abzuweisen.

Dem gegen diese Entscheidung von dem Kläger durch den Advocaten Dr. J. M. eingebrachten Recurse wurde von dem Landesgerichte als Berufungsinstanz keine Folge gegeben. (Beschluss vom 5. October 1898, R. I 2/98).

Begründung: Sowohl nach dem Wortlaute der Klage als auch nach jenem des vom Kläger selbst gefertigten Protokolles über die erste Tagsatzung war das k. k. Gewerbegericht in Brünn gemäß §. 23 des Gewerbegerichtsgesetzes zur Entscheidung dieser Processache nicht zuständig, weshalb dessen Beschluss bestätigt wurde.

Es liegt nämlich nach den Angaben beider Parteien die Betriebsstätte, in welcher der Kläger seine Thätigkeit zu entfalten hatte, nicht in einem jener Orte, für welche mit der Ministerial-Verordnung vom 26. April 1898, R. G. Bl. Nr. 59, ein Gewerbegericht in Brünn errichtet wurde. Sollte der Kläger eine Wiener Filiale (Zweigniederlassung) des Beklagten leiten, so lag die Stätte des von ihm zu verwaltenden Betriebes in Wien, und dasselbe war der Fall, wenn er seine Dienste der Firma J. R. & Co. in Wien zu widmen hatte, weil deren Betriebsstätte nach dem Verhandlungsprotokolle auch dort gelegen ist.

Auf die erst im Recurse gemachten Angaben, dass Kläger vom Beklagten für sein Wiener Geschäft und im Falle der Auflösung desselben für das Brünner Stammhaus mit Wort und Handschlag in Brünn engagiert wurde, konnte nicht Rücksicht genommen werden, da das erste Gericht entsprechend der Bestimmung des §. 41 J. N. die Prüfung der Zuständigkeit auf Grund der Angaben des Klägers vornahm und das Berufungsgericht den Rechtsfall in jener Lage zu überprüfen hat, wie sie dem ersten Richter vorlag.

Nr. 126.

Die örtliche Zuständigkeit des Gewerbegerichtes richtet sich bei mehreren Betriebsstätten (§. 39 Gew. O.) eines Gewerbsinhabers nach jener, wo die Arbeiten verrichtet werden (§. 23, Absatz 1, Gew. Ger. G.).

Beschluss des Gewerbegerichtes Brünn vom 5. August 1898, $\frac{\text{Cr. II } 39/98}{2}$,

bestätigt mit Beschluss des Landes- als Berufungsgerichtes Brünn vom 12. August 1898, Bc. I 2/98.

Die bei einem Baue in Pohrlitz, Bezirk M.-Kromau, im gemeinschaftlichen Accord beschäftigten Maurer St. H. und J. P. klagten den Baumeister G. K. in Pohrlitz, welcher sein Gewerbe auch in Brünn ausübt, bei dem Gewerbegerichte auf Zahlung eines Lohnrückstandes von 36 fl. 25 kr.

Der Beklagte wendete örtliche Unzuständigkeit ein.

Die Klage wurde wegen Incompetenz zurückgewiesen.

Begründung: Die Einrede der örtlichen Unzuständigkeit ist begründet.

Denn die eingeklagte Forderung hat den Lohn für die bei einem Baue in Pohrlitz verrichteten Arbeiten zum Gegenstande und betrifft somit Arbeiten, die am Sitze der Betriebsstätte des Beklagten in einem nicht zur Zuständigkeit des angerufenen Gerichtes gehörigen Orte, §. 2 der Ministerial-Verordnung vom 26. April 1898, R. G. Bl. Nr. 59, ausgeführt wurden.

Der zufällige Umstand, dass der Beklagte auch in Brünn eine Betriebsstätte hat, war belanglos, da gemäß §. 23, Abs. 1, Gew. Ger. G. für die örtliche Zuständigkeit des Gerichtes nur jene Betriebsstätte, wo die Arbeiten verrichtet wurden, bestimmend ist, die Kläger aber aus den am Sitze der Betriebsstätte in Pohrlitz geleisteten Arbeiten Ansprüche ableiten.

Infolge Recurses der Kläger wurde diese Entscheidung von dem Landesgerichte als Berufungsinstanz bestätigt. (Beschluss vom 12. August 1898 Bc I 2/98).

Begründung: Die Entscheidung war aus den beigefügten Gründen zu bestätigen, zumal es für die Competenzfrage gemäß §. 23, Abs. 1, Gew. Ger. G., auch bedeutungslos ist, wo die Kläger aufgenommen worden waren, und wo sie ihren Wohnsitz hatten.

Nr. 127.

Zur Austragung von Lohnstreitigkeiten zwischen zahntechnischen Gehilfen eines graduierten Zahnarztes und diesem letzteren ist das Gewerbegericht nicht zuständig (Art. V, lit. g, Kundmachungspatent zur Gew. O. und §. 1, Z. 2, Gew. Ger. G.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Reichenberg vom 9. August 1899, $\frac{\text{Cr. I 231/99}}{5}$.

Die Klage des J. C., zahntechnischen Gehilfen, gegen Dr. St. U., Zahnarzt, wegen 65 fl. wurde wegen Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes zurückgewiesen.

Gründe: Das Gewerbegericht ist gemäß §. 1, Abs. 1, Gew. Ger. G. zur Austragung von gewerblichen Rechtsstreitigkeiten zwischen gewerblichen Unternehmern und Arbeitern berufen und es erstreckt sich gemäß §. 1, Abs. 2, Gew. Ger. G., dessen sachliche Zuständigkeit auf alle Unternehmungen, auf welche die Gewerbeordnung Anwendung findet, sowie auf die im Art. V lit. l und Art. VIII des Kundmachungspatentes zur Gewerbeordnung bezeichneten Unternehmungen. Nachdem nun vorliegend der Beklagte graduierter Zahnarzt ist, als solcher den Beruf der Zahnheilkunde ausübt und ein gemäß Verordnung vom 20. März 1892, R. G. Bl. 55, unter die concessionierten Gewerbe eingereihtes Zahntechnikergewerbe nicht betreibt, somit als Zahnarzt gemäß Art. V lit. g des Kundmachungspatentes zur Gew. O. der Gewerbeordnung nicht unterliegt, als gewerblicher Unternehmer nicht anzusehen ist und demnach auch der sachlichen Zuständigkeit des Gewerbegerichtes nicht unterworfen ist, musste die Klage wegen Unzuständigkeit von amtswegen (§. 23, Abs. 2, Gew. Ger. G.) zuückgewiesen werden (§. 43, J. N.).

Nr. 128.

Für Dienstbotenstreitigkeiten ist das Gewerbegericht nicht zuständig. Ob ein Bediensteter gewerblicher Hilfsarbeiter oder Dienstbote sei, ist in jedem einzelnem Falle zu bestimmen. Wenn die Arbeitsordnung Kutscher der Fabriksunternehmung zu den gewerblichen Hilfsarbeitern rechnet und ihr Dienstverhältnis regelt, sind die Kutscher nicht als Dienstboten anzusehen (§. 73 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Reichenberg v. 2. März 1900, $\frac{\text{Cr. I. 55/00}}{1}$.

Kläger war bei der beklagten Fabriksunternehmung als Kutscher gegen Wochenlohn angestellt. Er trat ohne Kündigung aus und klagt auf Aushändigung des vorenthaltenen Arbeitsbuches.

Der Beklagte wendet ein, dass der Kläger ein mit Dienstbotenbuch versehener Dienstbote sei, daher 14tägig zu kündigen habe.

Der Kläger macht geltend, dass nach der Arbeitsordnung, die ihm zur Unterschrift vorgelegt wurde und die er auch unterschrieben habe, Kündigung ausgeschlossen sei.

Die beklagte Unternehmung wurde dem Klagebegehren gemäß verurtheilt.

Nachdem das Gewerbegericht bloß in gewerblichen Rechtsstreitigkeiten zwischen gewerblichen Unternehmern und Arbeitern zuständig ist und dessen sachliche Zuständigkeit sich bloß auf die im §. 1, Abs. 2, Gew. Ger. G., bezeichneten Unternehmungen bezieht, ist dessen Competenz in Dienstbotenstreitigkeiten ausgeschlossen.

Ob aber die im Streite befangene Partei Dienstbote oder gewerblicher Hilfsarbeiter sei, ist der Beurtheilung von Fall zu Fall unterworfen. Das charakteristische Merkmal des Dienstboten- oder Gesindedienstes ist die Verdingung zu einer niederen Gattung häuslicher oder landwirtschaftlicher Arbeit mit gleichzeitigem Eintritte des Dienstnehmers in die Hausgenossenschaft und Unterwerfung unter die Aufsicht des Dienstgebers (§. 16 Dienstbotenordnung für Böhmen).

Ob der Dienstnehmer mit einem Dienstboten- oder mit einem Arbeitsbuche versehen ist, und ob die vorgeschriebenen Eintragungen in dieses oder jenes erfolgt sind, ist nicht entscheidend.

Im vorliegenden Falle muss dem Kläger, wenngleich er nicht mit einem Arbeitsbuche, sondern mit einem Dienstbotenbuche versehen ist, die rechtliche Eigenschaft eines gewerblichen Hilfsarbeiters (§. 73 Gew. O.) zuerkannt werden, weil festgestellt ist, dass in der vorschriftsmäßig angeschlagenen und verlautbarten Arbeitsordnung u. a. auch die Kutscher in die Kategorie der Fabriksarbeiter eingereiht sind, dass der Kläger sich dieser Arbeitsordnung unterworfen hat und sie somit einen Bestandtheil des für beide Theile rechtsverbindlichen Arbeitsvertrages bildet.

Da diese Arbeitsordnung Kündigungsausschluss festsetzt, so war das Klagebegehren nach §. 80 c, Abs. 2, Gew. O., begründet und demselben gemäß zu erkennen.

Nr. 129.

Küchenmädchen eines Restaurants gehören zum gewerblichen Hilfspersonal, und ist daher für die im §. 4 Gew. Ger. G. angeführten Streitigkeiten das Gewerbegericht zuständig (§. 5 Gew. Ger. G.).

Urtheile des Gewerbegerichtes Brünn v. 13. Dec. 1898, $\frac{\text{Cr. II. 307 u. 308/98}}{4}$.

Die inhaltlich der vorgelegten Dienstbotenbücher früher in Privatwirtschaften und zuletzt bei dem Restaurateur R. St. in der

Gasthaushausküche beschäftigten Dienstmädchen J. K. und M. K. haben gegen R. St. einen Lohnrest eingeklagt.

Der Klage wurde nach Bejahung der Frage, ob das Gewerbegericht zuständig sei, stattgegeben.

Gründe: Was die von amtswegen zu prüfende Frage der Zuständigkeit des angerufenen Gerichtes anlangt, so unterlag die bejahende Beantwortung derselben keinem Bedenken.

Denn wenn auch die Klägerinnen zu ihrem Ausweise nicht Arbeits- sondern Dienstbotenbücher besaßen, und so lange sie in Privatwirtschaften bedienstet waren, zum Hausgesinde gehörten, auf welches weder die Gewerbeordnung noch das Gewerbegerichtsgesetz Anwendung zu finden hat, so änderte dies nichts an der späteren Thatsache, dass die Klägerinnen mit dem Eintritte in die Gastwirtschaft des Beklagten durch ihre regelmäßige Verwendung zu untergeordneten Hilfsdiensten in der Gasthausküche gewerbliche Hilfsarbeiterinnen im Sinne des §. 73, lit. d, Gew. O. geworden sind. Sobald dieselben aber unter das im gewerblichen Betriebe beschäftigte Hilfspersonale gehörten, war zur Entscheidung von Lohnstreitigkeiten mit dem Gewerbsinhaber gemäß §§. 4 lit. a und 5, lit. b, Gew. Ger. G. das Gewerbegericht berufen.

Nr. 130.

Ein bei einem Baumeister mit dem Copieren von Plänen und mit der Zusammenstellung der Wochenlisten beschäftigter Bauzeichner ist als gewerblicher Hilfsarbeiter im Sinne des §. 5 lit. a und b Gew. Ger. G. anzusehen und untersteht demnach in Streitigkeiten von der im §. 4 desselben Gesetzes bezeichneten Art der Gewerbegerichtsbarkeit (§. 73, Absatz 3, Gew. O.).

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn v. 17. August 1898, $\frac{\text{Cr. II. } 46/98}{4}$.

Der Bauzeichner A. H., welcher von dem Baumeister A. M. zum Copiren von Plänen, sowie zur Zusammenstellung der Wochenlisten verwendet wurde, klagte nach Lösung des Dienstverhältnisses auf Ausstellung eines der Vorschrift des §. 81 Gew. O. entsprechenden Zeugnisses.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Bevor an die Entscheidung über den eingeklagten Anspruch geschritten wurde, war gemäß §. 23, Absatz 2, Gew. Ger. G.

von amtswegen die Zuständigkeit des angerufenen Gerichtes zu prüfen, da angesichts der im §. 73, Absatz 3, Gew. O. enthaltenen Anführung der „Zeichner" unter den für höhere Dienstleistungen angestellten Personen Zweifel darüber entstehen konnten, ob ein Bauzeichner Arbeiter im Sinne des Gesetzes ist und als solcher der Gewerbegerichtsbarkeit untersteht.

Das Gewerbegericht hat sich für zuständig erachtet, nachdem in der von der hierortigen Genossenschaft der Baugewerbe für „Maurer-Hilfsarbeiter" erlassenen und von der Gewerbebehörde vidierten Arbeitsordnung als Hilfsarbeiter Bauzeichner, Bauschreiber, Baupoliere, Gerüstpoliere, Facademaurer, Maurer, Lehrlinge, Taglöhner, wie Zuträger, Kalklöscher, Mörtelmacher, Zeugswächter etc. angeführt erscheinen, daher auch Bauzeichner als gewerbliche Hilfsarbeiter angesehen werden, und nachdem im Hinblick auf die dem Kläger zugewiesene Beschäftigung (Copieren von Plänen und Zusammenstellung der Wochenlisten) nicht behauptet werden konnte, dass derselbe zu höheren gewerblichen Dienstleistungen berufen war und einen weiteren Wirkungskreis hatte, als die im §. 5, lit. a und b, Gew. Ger. G. bezeichneten Arbeitspersonen.

Nr. 131.

Das Gewerbegericht ist zur Entscheidung von Streitigkeiten zwischen Kaufleuten und Provisionsreisenden, sofern sie nicht als selbständige Kaufleute anzusehen sind, zuständig. Ohne ausdrückliche Vereinbarung hat der Reisende keinen Anspruch auf einen Reisekostenvorschuss (§. 5, lit. d, Gew. Ger. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien v. 12. Juni 1899, $\frac{\text{Cr. VI. } 370/99}{5}$.

Kläger führt an, dass er von dem beklagten Schuhwarenhändler für die Monate März bis Juli probeweise als Reisender für Ungarn und Nebenländer gegen Provision von 4 Procent der von ihm zugeführten Geschäfte aufgenommen wurde; die Reise war am 15. März anzutreten und ihm bei Antritt der Reise ein Vorschuss von 200 fl. zu gewähren; wegen Antritt der Reise sei er vom Beklagten von Mitte März bis Anfangs April vertröstet worden und am 5. April habe ihm Beklagter erklärt, er könne ihn nicht reisen lassen. Kläger, der auch von der Schuhwarenfabrik Ignaz N. mit der Vertretung betraut war, bemerkt, dass er für den Beklagten leicht täglich Geschäfte in der Höhe von 300 fl. hätte machen können und so durch Verschulden des Beklagten einen Schaden von mindestens 1000 fl. erleide.

Der Beklagte erhebt die Einrede der Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes, weil der Kläger als Provisionsreisender nicht ein Angestellter seines Geschäftes war, sondern bei der vorgedachten Firma angestellt war. Der Zeitpunkt für den Antritt der Reise sei von dem Einlangen der Muster abhängig gemacht worden und er habe den Kläger auch gleich aufmerksam gemacht, dass ihm seine Kunden schon sehr viel schulden und dass er daher bei der Ausführung der Bestellungen sehr vorsichtig sein müsse; er habe deshalb die Prüfung und Effectuierung der einlangenden Aufträge seinem Ermessen vorbehalten; schließlich wäre es ihm allerdings lieber gewesen, wenn Kläger von der Mitnahme der Muster ganz abgesehen hätte. Er sei aber bereit gewesen, die Muster mitzugeben, Kläger habe dies dann selbst nicht gethan, weil ihm die Ausfolgung eines Vorschusses per 200 fl., wovon bei der Abmachung keine Rede war, verweigert wurde.

Die Einrede der Unzuständigkeit wurde verworfen und das Begehren des Klägers auf Zahlung des Betrages von 1000 fl. abgewiesen.

Gründe: Was zunächst die vom Beklagten erhobene Einrede der Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes anlangt, so war sie zu verwerfen, weil der Kläger, wie durch den vorgelegten Engagementsbrief ddo. Wien 15. Februar 1899 erwiesen ist, vom Beklagten mit der Vertretung in Ungarn sammt Nebenländern betraut und beauftragt war, für das Handelsgeschäft des Beklagten Geschäfte einzuleiten und zu vermitteln, somit kaufmännische Dienste im Geschäfte des Beklagten zu verrichten; hiedurch wurde zwischen Kläger und Beklagten ein Dienstverhältnis geschaffen. Kläger war hinsichtlich der Ausübung seiner Dienste von den Anordnungen des Beklagten abhängig und keinesfalls ein selbständiger Gewerbetreibender.

Nach §. 5, lit. d, Gew. Ger. G. gelten als Arbeiter im Sinne dieses Gesetzes beim Handelsgewerbe alle zu kaufmännischen Diensten verwendeten Personen und ist somit die Zuständigkeit dieses Gerichtes zur Entscheidung der vorliegenden Streitsache im Sinne der §§. 1, 4 lit. b und 5 lit. d, Gew. Ger. G. und §§. 2 und 3, J. M. V. v. 26. April 1898, R. G. Bl. Nr. 58, gegeben. Der Umstand, dass der Kläger ohne festen Gehalt nur gegen Provision angestellt war, schließt die Eigenschaft eines Handlungsgehilfen nicht aus wie auch im Hinblicke auf die Bestimmung des Art. 59 und 56, Abs. 2, H. G. B. der Umstand, dass der Kläger bei der Firma Ignaz N. & Sohn in einem Dienstverhältnisse stand, ihn nicht hinderte, auch für den Beklagten kaufmännische Dienste zu verrichten, Geschäfte zu vermitteln und hiedurch auch zu diesem in ein Dienstverhältnis zu treten.

In der Sache selbst wird, da nach dem Vorausgeschickten zwischen Kläger und Beklagten die Eingehung eines Dienstverhältnisses anzunehmen ist, zu untersuchen sein, ob hinsichtlich der Auflösung dieses Dienstverhältnisses auf Seite des Klägers oder auf Seite des Beklagten ein vertragswidriges Verhalten vorliegt, und ob den Beklagten an dem Nichtzustandekommen der Dienste ein Verschulden trifft.

Diesbezüglich wurde nach der Aussage des eidlich vernommenen Zeugen Moriz W. als erwiesen angenommen, dass die Gewährung eines Vorschusses seitens des Beklagten und ein genau bestimmter Termin für den Antritt der Geschäftsreise nicht vereinbart, der Antritt der Reise vielmehr von dem Einlangen der Muster abhängig gemacht wurde.

Für diese Annahme spricht auch der Inhalt des Schreibens dd. 15. Februar 1899, denn wenn wirklich, wie der Kläger behauptet, ein Vorschuss bestimmt oder der 15. März für den Antritt der Reise in Aussicht genommen worden wäre, so würde eine solche Bestimmung gewiss auch in den Engagementsbrief aufgenommen worden sein, dies um somehr, als in dem bei der Abfassung vorliegenden Schreiben ddo. 28. Jänner 1899 der Firma Ignaz N. & Sohn darauf bezügliche Bestimmungen enthalten sind. Die diesbezüglichen Angaben des Klägers stellen sich demnach gleich seiner Behauptung, dass auch der Text des Briefes ddo. 15. Februar 1899 von dem Beklagten geschrieben wurde, als unwahr dar.

In Betreff des für die Entscheidung wesentlichen Herganges am 5. April d. J. gewann das Gericht aus der unbeeideten Vernehmung der Parteien und dem Ergebnisse der gesammten Verhandlung die Überzeugung, dass nicht die Angaben des Klägers, der auch in anderen Punkten als unwahr erwiesene Behauptungen aufstellte, sondern die Angaben des Beklagten der Wahrheit entsprechen. Hiernach wurde also für wahr angenommen, dass der Beklagte bereit war, dem Kläger die Muster mitzugeben und so seine Obliegenheit wegen Ausführung der Dienste zu erfüllen, dass aber der Kläger, weil ihm der gewünschte Vorschuss von 200 fl. nicht gewährt wurde, die Mitnahme der Muster und die Leistung der Dienste ablehnte. Diese Weigerung war aber eine ungerechtfertigte, weil der Beklagte zur Leistung eines Vorschusses nicht verpflichtet war. Es kann hiernach von einem vertragswidrigen Verhalten des Beklagten keine Rede sein. Das Verschulden an dem Nichtzustandekommen der Dienste trifft den Kläger selbst und damit fehlt dem klägerischen Schadenersatzanspruche, für welchen übrigens auch der Höhe nach keine maßgebenden Umstände vorgebracht werden konnten, die rechtliche Grundlage, weshalb das Klagebegehren abzuweisen war.

Nr. 132.

Streitigkeiten über die Rückgabe einer Caution zwischen Unternehmer und Arbeiter gehören gemäß §. 4, lit. c), Gew. Ger. G. vor das Gewerbegericht. Die Caution ist zurückzustellen, wenn feststeht, dass keine Verpflichtung mehr existiert, für welche sie haftet. Der Nachweis einer solchen Verpflichtung ist Sache des Cautionsempfängers.

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 20. August 1898, $\frac{\text{Cr. II } 54/98}{5}$.

Die Klägerin war bei dem Beklagten (Liqueurerzeuger) durch $1^1/_2$ Jahre als Schankmädchen (Kellnerin) gegen eine Entlohnung von 14 fl. monatlich nebst Kost und Quartier bedienstet. Am 10. August 1898 wurde sie ohne vorausgegangene Kündigung entlassen. Mit der Klage vom 14. August begehrte sie gegen den Beklagten:

1. Die Rückgabe der von ihr beim Dienstantritte erlegten Caution per 101 fl. 70 kr. nebst den vereinbarten 3% Zinsen hievon seit dem 19. März 1897 als dem Erlagstage;

2. den rückständigen Lohn vom 19. Juli bis 10. August 1898 per 10 fl. 80 kr.;

3. wegen grundloser Entlassung Lohnvergütung für die vereinbarte 14tägige Kündigungsfrist per 6 fl. 93 kr. und Kost- sowie Wohnungsentschädigung für dieselbe Frist per 10 fl.

Der Belangte beantragte die Abweisung der Klage und machte gegen den Klagsanspruch geltend,

a) dass der Anspruch der Klägerin auf Vergütung des Lohnes und der sonstigen mit 10 fl. bewerteten Bezüge für die Kündigungsfrist nicht zu Recht bestehe, weil die Klägerin keineswegs grundlos, sondern wegen Unterschlagung von eincassierten Beträgen entlassen worden sei;

b) dass dem Gesammtanspruche der Klägerin eine Gegenforderung in dem weit höheren Betrage von 248 fl. 63 kr. gegenüberstehe, und dass die klägerische Forderung somit durch Compensation erloschen sei.

Zur Begründung der gegen die Klägerin erhobenen Beschuldigung und der zur Aufrechnung gebrachten Gegenforderung brachte der Geklagte Nachstehendes vor:

Die Klägerin, welche das von ihr alltäglich gelöste Geld ohne einen Abzug zu übergeben hatte, wurde in der Art controliert, dass sie in das Verkaufslocale, wo sie entweder allein oder mit einer zweiten

Kellnerin den Ausschank und die Eincassierung besorgte, den Brantwein und die Liqueure in Fässern und Flaschen mittelst Liefer- und Gegenscheines zugesendet erhielt, und dass bei den in Zeiträumen von zwei Wochen bis zwei Monaten vorgenommenen Aufnahmen des im Locale vorhandenen Warenvorrathes nach Ermittlung der verkauften Menge, welche auf Grund der Liefer- und Gegenscheine nach Abrechnung des vorhandenen Bestandes festgestellt wurde, die Summe des von der Klägerin in dem betreffenden Zeitraum abgeführten Geldes nicht allein den Verkaufspreis der veräußerten Ware, sondern auch noch einen 5% Überschuss ausweisen musste. Dieser Überschuss wurde als Durchschnittsgewinn bei dem Detailverkaufe in Gläschen, wobei der Verkaufpreis nach oben abgerundet wird, und bei dem Mischen von Liqueuren und Brantwein zu verschiedenen Preisen rechnungsmäßig angenommen und den mit der Klägerin gepflogenen Verrechnungen zugrunde gelegt. Bei den meisten Abrechnungen ergab sich ein 2 bis 5% Überschuss; bei den ersten zwei Abrechnungen erschien nur der in Rechnung gestellte Verkaufspreis ohne einen Überschuss durch die Losung eingebracht. In allen diesen Fällen fand eine Bemängelung nicht statt.

Bei einzelnen Abrechnungen wurde jedoch nicht allein ein Überschuss nicht erzielt, sondern es ergab sich sogar ein Abgang gegenüber dem Verkaufspreise.

Solche Abgänge wurden constatiert:

a) bei der Abrechnung vom 13. Juli 1897 in der Höhe von	77 fl. 87 kr.
b) bei der Abrechnung vom 26. October 1897 in der Höhe von	18 „ 83 „
c) bei der Abrechnung vom 19. Jänner 1898 in der Höhe von	10 „ — „
d) bei der Abrechnung vom 11. August 1898 in der Höhe von	16 „ 28 „

In allen diesen Fällen war nebstdem der oberwähnte 5% Überschuss abgängig, welcher

a) bei der Abrechnung vom 13. Juli 1897	53 fl. 30 kr.
b) „ „ „ „ 26. October 1897 . . .	21 „ 35 „
c) „ „ „ „ 19. Jänner 1898 . . .	16 „ — „
d) „ „ „ „ 11. August 1898 . . .	35 „ — „
betrug. Die Summe per	248 fl. 63 kr.

bildete die in Aufrechnung gebrachte Gegenforderung. Diesen Ausführungen des Belangten gegenüber gab die Klägerin wohl zu, dass

die Abrechnungen in der gedachten Weise stattfanden, und dass in den oben aufgezählten Fällen Abgänge in der bezeichneten Höhe erhoben wurden; sie bestritt aber, dass sie beim Brantweine stets den ihr angerechneten Verkaufspreis erhielt, und dass ein 5% Überschuss zu erzielen war. In dieser Beziehung behauptete die Klägerin unter anderem, dass sie den ordinären Brantwein im Auftrage des Beklagten an Gäste im Locale zum Preise von 20 kr. pro Liter, dagegen über die Gasse in Flaschen nur zum Preise von 16 kr. pro Liter verkaufte, dass ihr aber dieser Brantwein ohne Unterschied zu 20 kr. pro Liter angerechnet wurde, was gegenüber der Losung einem Mehrbetrage von 25 kr. pro 1 fl., somit einer Mehrvorschreibung von 25% gleichkam. Außerdem sei es unmöglich gewesen, beim Detailverkaufe und beim Mischen von Liqueuren den von dem Belangten willkürlich angesetzten Überschuss zu erzielen. Endlich habe auch die Aufnahme der Vorräthe flüchtig und nur annäherungsweise stattgefunden. Die angeblichen Abgänge seien daher auf die von unrichtigen Annahmen ausgehende Buchung der Gegenseite und auf Irrthümer bei der Aufnahme der Vorräthe zurückzuführen und seien demnach nicht geeignet, die behauptete Gegenforderung zu begründen.

Der Beklagte berief sich zur Wiederlegung des Vorbringens der Klägerin auf die Zeugenschaft seines Buchhalters F. L., behauptete überdies, dass die Klägerin nach der Abrechnung vom 13. Juli 1897 den Betrag von 77 fl. 87 kr. als Schuld ausdrücklick anerkannt und sich zur Deckung desselben aus der Caution verpflichtet habe, und bot diesfalls als Beweis die eidliche Parteieinvernahme an.

Der als Zeuge unter Eid einvernommene Buchhalter F. L. hat nun allerdings bestätigt, dass die vom Beklagten behaupteten Abgänge erhoben wurden, und dass der 5% Überschuss in der Höhe der oben angeführten Beträge fehlte; allein er vermochte über die Ursache der Abgänge keine bestimmte Aufklärung zu geben, namentlich aber nicht zu behaupten, dass diese Beträge nur durch eine Veruntreuung der fehlenden Beträge seitens der Klägerin entstanden sein konnten. Der Zeuge gab im Gegentheile zu, dass die Klägerin möglicherweise an Ware weniger erhalten hatte, als gebucht worden war, da länger im Gebrauche stehende Fässer weniger fassen, als worauf sie geaicht sind, und da weiters auch bei der üblichen Feststellung der in den Fässern enthaltenen Menge nach den Standgläsern, wobei Differenzen bis zu 5 Litern vorkommen, ebenso wie bei der Bestimmung des Inhaltes der Flaschen, welche lediglich nach dem Augenmaße geschah, Irrthümer leicht unterlaufen können. Der Zeuge bestätigte ferner auch die Richtigkeit des Vorbringens der Klägerin, wonach ihr der ordinäre Brantwein mit 20 kr. pro Liter berechnet wurde, während sie thatsächlich nur 16 kr. pro Liter bei dem Verkaufe über die Gasse bekam. Der

Zeuge musste endlich auch zugeben, dass beim Ausschanke, Eincassieren und Creditieren ebenso wie auf Seite der Klägerin auch auf Seite der Aushilfskellnerin Versehen vorgekommen sein konnten.

Die Behauptung des Beklagten, dass sich die Klägerin zum Ersatze des Abganges von 77 fl. 87 kr. verpflichtet habe, wurde von der Letzteren bestritten. Die Angaben des Belangten hierüber waren übrigens insoferne, als der Geklagte später einen Nachlass in einer ihm nicht mehr erinnerlichen Höhe behauptete, ungenau und widersprechend.

Die Klägerin verblieb bei ihrem Vorbringen, weder ein Zahlungsversprechen gegeben zu haben, noch auch sonst eine Verpflichtung eingegangen zu sein, und beschwor ihre Angaben.

Der Geklagte brachte noch, um die Entlassung der Klägerin zu rechtfertigen, vor, dass sie, wie er nachher erfuhr, Wasser in den Brantwein gegeben habe. Allein der Beklagte hat weder bestimmte Fälle angeführt, noch auch Beweise angeboten, sondern ungeachtet des gegnerischen Widerspruches sich auf eine allgemein gehaltene Beschuldigung beschränkt.

Der Beklagte wurde dem Klagebegehren gemäß verurtheilt.

Gründe: Das Gericht hatte zunächst gemäß §. 23, Abs. 2, Gew. Ger. G. der Frage gegenüber Stellung zu nehmen, ob die sachliche Zuständigkeit zur Entscheidung über den klägerischen Anspruch auf Rückgabe der Caution begründet sei.

Diese Frage war unstreitig zu bejahen. Denn nach §. 4, lit c, Gew. Ger. G. ist das Gewerbegericht zuständig für Streitigkeiten über Leistungen und Entschädigungsansprüche aus dem Arbeitsverhältnisse. Bei dieser weiten Fassung des Gesetzes konnte es keinem Zweifel unterliegen, dass unter dasselbe auch Streitigkeiten darüber fallen, ob die durch einen Dienstvertrag für Ansprüche aus demselben bestellte Caution zurückzuerstatten sei. Es war daher das Gewerbegericht nach der bezogenen Gesetzesstelle sowohl zur Entscheidung über den Anspruch der Klägerin auf Rückgabe der Caution als auch zur Entscheidung über die Entschädigungsansprüche der Gegenseite, für deren Sicherstellung die Caution diente, berufen. Diese Entschädigungsansprüche waren, um der Klage auf Rückstellung der Caution mit Erfolg begegnen zu können, vom Beklagten zu erweisen. Diesen Beweis hat aber der Belangte weder bis zur Höhe der Betrages, mit welchem aufgerechnet werden sollte, noch zu einem geringeern Theilbetrage erbracht. Denn sein als Zeuge unter Eid einvernommener Buchhalter F. L. vermochte die als Grundlage der Gegenforderung aufgestellte Behauptung, dass die im Thatbestande angeführten Abgänge nur durch eine Veruntreuung der denselben entsprechenden Beträge seitens der Klägerin entstanden sein konnten, nicht zu bestätigen. Ebensowenig

konnte der Zeuge für eine fahrlässige Handlungsweise der Klägerin, welche von dieser aus dem Titel des Verschuldens hätte vertreten werden müssen, Gründe anführen. F. L. musste vielmehr zugestehen, dass die im Sachverhalte näher bezeichneten Umstände, namentlich auch Irrthümer und Versehen seitens der Aushilfskellnerin, für welche die Klägerin nicht aufzukommen hatte, die Abgänge verursacht haben konnten. Auch musste der Zeuge den für das gegnerische Vorgehen besonders bezeichnenden Einwand der Klägerin, dass ihr für den in Flaschen über die Gasse geholten Brantwein 20 kr. pro Liter gerechnet wurden, während sie thatsächlich nur 16 kr. pro Liter erhielt, dass sonach um 25% mehr von ihr verlangt wurde, als sie thatsächlich löste, als richtig zugeben und als Ursache wenigstens eines Theiles der Abgänge gelten lassen.

Der Geklagte hat sich wohl noch rücksichtlich eines Theilbetrages von 77 fl. 87 kr. auf eine Schuldanerkennung der Klägerin und auf ein besonderes Zahlungsversprechen berufen. Allein sein Vorbringen war ungenau und widersprechend. Es konnte daher diesfalls nur auf den Eid der Klägerin erkannt und auf Grund des von ihr beschworenen Gegentheiles das vom Beklagten behauptete Zahlungsversprechen nicht weiter berücksichtigt werden.

Demzufolge war der Beklagte zur Rückgabe der Caution im unbestritten gebliebenen Betrage von 101 fl. 70 kr. sammt den zugehörigen Zinsen und zur Zahlung des bis zum Tage der Entlassung verdienten Lohnes, in der gleichfalls nicht bestrittenen Höhe von 9 fl 80 kr. zu verurtheilen.

In Ansehung der eingeklagten Lohn-, Kost- und Wohnungsentschädigung für die Kündigungsfrist hat der Beklagte, ohne die Höhe des diesfälligen Anspruches zu bestreiten, zunächst als gesetzlichen Entlassungsgrund die von ihm behauptete Veruntreuung und in zweiter Linie auch noch ein angeblich erst nach der Entlassung in Erfahrung gebrachtes betrügerisches Vorgehen der Klägerin, bestehend in der Fälschung von Brantwein durch Zusetzen von Wasser, angeführt. Allein die Veruntreuung wurde wie bereits oben ausgeführt erscheint, nicht erwiesen, die weitere Behauptung aber beschränkte sich auf eine allgemein gehaltene Beschuldigung und entbehrte der Anführung concreter Fälle sowie einer gleichzeitigen Beweisanbietung; dieselbe konnte daher angesichts des Widerspruches der Klägern bei der Urtheilsfällung nicht weiter in Betracht kommen.

Bei dem Abgange eines gesetzlichen Entlassungsgrundes war der Beklagte gemäß §. 84 G. O. auch zur Vergütung des Lohnes und der sonstigen Genüsse für die ganze Kündigungsfrist in dem unangefochten gebliebenen Betrage von 16 fl. 53 kr. verpflichtet. Es war somit auch in diesem Punkte nach dem Klagebegehren zu erkennen.

Nr. 133.

Ein Arbeitsverhältnis von unbestimmter Dauer liegt nicht vor, wenn ein Maurer zur Ausführung bestimmter kleiner Arbeiten, z. B. Weißigen von Wohnungen, Maurergehilfen aufnimmt. Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung mit Fertigstellung der Arbeit. §. 77 Gew. O.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 15. Juli 1899, $\frac{\text{Cr. V } 526/99}{5}$.

Nach Anführung des Heinrich B. und Remigius B. wurden sie von dem Beklagten, Maurer Andreas H., bei dem sie seit 15. Mai d. J. gegen einen Taglohn von 2 fl. in Arbeit standen, am 10. Juli ohne Kündigung grundlos entlassen, weshalb sie die Vergütung des Lohnes für die 14tägige Kündigungsfrist verlangen.

Der Beklagte brachte dagegen vor, dass er selbst nur Maurer sei und kleinere Arbeiten, wie Zimmerputzen und Ausweißen selbständig ausführen dürfe, dazu habe er die Kläger als Hilfsarbeiter aufgenommen; diese Arbeiten dauern, wie den Klägern bekannt, nur kurze Zeit und werde mit der Beendigung der Arbeit das Dienstverhältnis von selbst gelöst.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Nach den Ausführungen beider Theile waren die Kläger als Hilfsarbeiter bei den vom Beklagten übernommenen kleineren Maurerarbeiten beschäftigt, die wegen ihres geringen Umfanges und der kurzen Dauer üblicherweise nicht von einem Maurermeister, sondern von einem Gehilfen selbständig verrichtet zu pflegen, demnach auch keine Beschäftigung von unbestimmter Dauer darstellen, sondern von vorneherein zeitlich beschränkt sind, gewöhnlich sogar innerhalb eines bestimmten Termines fertiggestellt werden müssen.

Durch die Aufnahme als Hilfsarbeiter für derlei Arbeiten erlangt der betreffende Arbeiter daher lediglich eine Beschäftigung nach Zulänglichkeit der Arbeit, er kann nach Beendigung dieser bestimmten, zeitlich beschränkten Arbeit auch nicht auf weitere Verwendung rechnen. Das Arbeitsverhältnis wird von selbst gelöst, weil es sich lediglich um eine Aushilfe handelt.

Demgemäß können die Kläger auch nicht auf eine Kündigung rechnen und Anspruch machen, da nach der Natur der fraglichen Arbeit die Dauer der Verwendung eine zeitlich beschränkte war und kein Arbeitsverhältnis von unbestimmter Dauer begründet wurde.

Die Bestimmung des §. 77 Gew. O. kann daher auf vorliegenden Fall keine Anwendung finden und war deshalb das Klagebegehren als unbegründet abzuweisen.

Nr. 134.

Aufnahme eines Gehilfen für die Dauer der Erkrankung eines anderen Gehilfen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 3. Mai 1899, $\frac{\text{Cr. III } 748/99}{5}$.

Gegen das Begehren des am 23. April 1899 entlassenen Kutschers A. auf Vergütung des Lohnes für die Kündigungsfrist im Betrage von 20 fl. wendete die beklagte Gesellschaft ein, dass Kläger am 12. April ausdrücklich nur für die Dauer der Erkrankung des Kutschers K. aufgenommen wurde, und dass dieser Kutscher nach erfolgter Genesung am 23. April 1899 den Dienst wieder angetreten habe.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Auf Grund der Aussagen der Zeugen B. und L. hat das Gericht als erwiesen angenommen, dass Kläger am 12. April 1899 für eine bestimmte Zeit, nämlich für die Dauer der Erkrankung des Kutschers K. in den Dienst der beklagten Gesellschaft aufgenommen wurde, und dass K. am 23. April 1899 nach erfolgter Genesung seinen Dienst bei der Beklagten wieder aufnahm. Mit Rücksicht hierauf war die Beklagte berechtigt, den Kläger am 23. April 1899 zu entlassen. und kann dieser ein Recht auf 14tägige Kündigung gemäß §. 77 Gew. O., beziehungsweise auf Entschädigung wegen unterlassener Kündigung nach §. 84 Gew. O., nicht in Anspruch nehmen, weshalb das Klagebegehren abzuweisen war.

Wenn dem Kläger bei der Aufnahme in Aussicht gestellt wurde, dass er möglicherweise auch nach der Genesung des K. noch weiter Arbeit finden könne, so kann Kläger hieraus auch keinerlei Rechte ableiten, da die Bedingung, unter welcher das Versprechen gegeben wurde, nämlich das Vorhandensein freier Pferde, nicht eingetroffen ist.

Nr. 135.

Eine nur zur Aushilfe aufgenommene und demzufolge auch nur nach Maßgabe des Bedarfes an einzelnen Tagen der Woche beschäftigte Wäscherin hat keinen Anspruch auf Kündigung.

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 22. October 1898, $\frac{\text{Cr. I } 189/98}{4}$.

Sachverhalt: Die Klägerin (Wäscherin) stand in dem Wäschegeschäfte des Beklagten mit dem Taglohne von 1 fl. in Arbeit und wurde am 13. October ohne Kündigung entlassen. Sie beanspruchte Lohnentschädigung für die gesetzliche Kündigungsfrist von 14 Tagen, wobei sie sich zum Beweise darüber, dass sie dauernd in Arbeit stand,

auf die Zeugenschaft des Hoteldieners J. H. berief, der ihr vor der Aufnahme in die Arbeit im Auftrage des Beklagten Beschäftigung für das ganze Jahr in Aussicht gestellt habe.

Der Beklagte hat dagegen eingewendet, dass er die Klägerin nicht entlassen habe. Er habe nur erklärt, dass jetzt keine Arbeit sei, er werde ihr sagen lassen, wann sie wieder kommen solle. Dazu sei er berechtigt gewesen, und die Klägerin habe auf eine Kündigung kein Recht, weil sie in Gegenwart der Zeuginnen M. P. und A. P. nur aushilfsweise für den Fall eines Bedarfes als Wäscherin aufgenommen und nicht durch die ganze Woche, sondern nur an drei bis vier Tagen derselben verwendet worden sei. Der Beklagte hat deshalb um Klageabweisung gebeten.

Die Zeuginnen M. P. und A. P. haben unter Eid bestätigt, dass die Klägerin nur für den Bedarfsfall zur Aushilfe aufgenommen worden war. Sie habe sich damit zufrieden gegeben, und noch beigefügt, dass sie wenigstens einige Tage in der Woche bei den Kindern bleiben könne.

Der Zeuge J. H. hat angegeben, er sei vom Beklagten ersucht worden, ihm eine Wäscherin für „permanent" zu bringen. Dies habe er der Klägerin mitgetheilt.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Auf Grund der Aussage der Zeuginnen M. P. und A. P. hat das Gericht als erwiesen angenommen, dass die Klägerin nur für den Bedarfsfall zur Aushilfe in die Arbeit aufgenommen worden war, und dass demnach zwischen ihr und dem Beklagten ein festes dauerndes Arbeitsverhältnis nicht bestanden hat.

An dieser Überzeugung konnte die Aussage des Zeugen J. H. nichts ändern, weil für die Entscheidung nicht die frühere Absicht des Beklagten, sondern der Inhalt der zwischen beiden Theilen bei der Aufnahme getroffene Vereinbarung maßgebend war.

Sobald aber ein dauerndes Arbeitsverhältnis nicht bestanden hat, konnte die Klägerin keine Kündigung verlangen, und erschien ihr Anspruch auf Entschädigung für die Kündigungsfrist unbegründet.

Nr. 136.

Aufnahme des Buchdruckers in „Aushilfscondition" berechtigt zur Auflösung des Dienstverhältnisses ohne Kündigung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 4. September 1899, Cr. II 1025/99.

Kläger Carl W. belangte den Buchdrucker Moritz W. auf Zahlung des Lohnes für die gesetzliche Kündigungsfrist per 18 fl., weil er am 11. Juli ohne Kündigung entlassen wurde. Der Beklagte wendete ein,

dass Kläger unter Zugrundelegung der Bestimmungen des Normallohntarifes für Buchdruckergehilfen nur in „Aushilfscondition" aufgenommen worden ist und hienach sofortige Entlassung zulässig war.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Auf Grund der beeideten Aussagen des Zeugen Ignatz F. nahm das Gericht als erwiesen an, dass letzterer den Kläger nur in „Aushilfscondition" aufnahm.

Nach §. 8 des Normallohntarifes für Buchdrucker ist mit der Aushilfscondition die Zulässigkeit sofortiger Entlassung verbunden.

Der Kläger gibt zu, dass er sich auch im vorliegenden Falle den Bestimmungen des Normallohntarifes unterworfen habe.

Es war daher das Gericht der Anschauung, dass die Vereinbarung auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung gegeben sei.

Es fehlten daher die Voraussetzungen der §§. 77 und 84 Gew. O. und war das auf dieselben gestützte Klagebegehren abzuweisen.

Nr. 137.

Im Falle provisorischer Aufnahme gegen nachträgliche Beibringung des Arbeitsbuches kann ohne vorausgehende Kündigung das Arbeitsverhältnis gelöst werden. §. 77 Gew. O.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 20. April 1899, $\frac{\text{Cr. II } 516/99}{5}$.

Der Photographengehilfe Max B. belangte den Johann S., bei dem er am 16. März gegen einen monatlichen Lohn von 60 fl. in Dienst eintrat, auf Zahlung von 28 fl., weil er am 4. April d. J. ohne Kündigung grundlos entlassen wurde. Der Beklagte brachte vor, er habe dem Kläger, welcher kein Arbeitsbuch hatte, bei der Aufnahme ausdrücklich bedeutet, dass ohne Arbeitsbuch ein Gehilfen nicht aufgenommen werden dürfe, dass er sich ein solches verschaffen müsse und so lange er ein solches nicht habe, nicht definitiv als Gehilfe aufgenommen werden könne.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Nach der infolge der eidlichen Aussagen des Zeugen Josef N., durch welche die wesentlichsten Angaben bestätigt erscheinen, als glaubwürdig anzunehmenden Darstellung des Beklagten erscheint es unzweifelhaft, dass nach beiderseitiger Willensübereinstimmung ein Provisorium bestehen sollte, solange das Arbeitsbuch des Klägers nicht beschafft wäre.

Ein solches Provisorium schließt aber gleich dem Vertrage der Aufnahme auf Probe die Anwendung der gesetzlichen Bestimmungen

der §§. 77 und 84 Gew. O. aus und es kann demnach der Beklagte nicht dazu verhalten werden, die für die angebliche gesetzliche Kündigungsfrist zustehende Lohnvergütung zu leisten.

Nr. 138.

Die Äußerung des Arbeitgebers, den Hilfsarbeiter bloß bedingungslos aufzunehmen, kann nicht als Vereinbarung des Ausschlusses der Kündigungsfrist aufgefasst werden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 24. Juni 1899, $\frac{\text{Cr. V 420/99}}{5}$.

Gegen das Begehren des Anstreichergehilfen Heinrich K. wider Johann F. auf Zahlung des Lohnes für die Kündigungsfrist per 24 fl. wegen grundloser Entlassung, wendete der Beklagte ein, dass er den Kläger wegen Arbeitsmangel entließ und dass Kläger keinen Anspruch auf Kündigung habe. Er habe ihm nämlich bei der Aufnahme gesagt, dass er ihn bloß bedingungslos aufnehme.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Die vom Beklagten bei der Aufnahme des Klägers gemachte Bemerkung, dass er den Kläger nur „bedingungslos" aufnehme, ist derart undeutlich, dass keinesfalls die Absicht des Beklagten, die Kündigungsfrist auszuschließen, zum Ausdruck gekommen ist, und vom Kläger auch nicht in diesem Sinne aufgefasst werden konnte; es konnte daher auch nicht angenommen werden, dass Kläger mit der Ausschließung der Kündigung einverstanden gewesen sei, vielmehr liegt über diesen Umstand überhaupt keine Vereinbarung vor (§. 869 a. b. G. B.).

Der Kläger erscheint demnach berechtigt, die Vergütung für die 14tägige Kündigungsfrist in Anspruch zu nehmen, gleichviel ob eine förmliche Entlassung erfolgte (§§. 77 und 84 Gew. O.) oder bloß das Aussetzen der Arbeit verlangt wurde (§. 82a, lit. e und §. 83 Gew. O.).

Es war demnach dem Klagebegehren gemäß zu erkennen.

Nr. 139.

Lohn oder Gratification.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 7. Juni 1899, $\frac{\text{Cr. III 977/99}}{5}$.

Kläger Peter P. und 9 Genossen belangten den Malzfabrikanten Anton J. auf Zahlung restlicher Lohnbeträge von 4 bis 18 fl., indem sie behaupten, dass ihnen monatlich statt 36 fl. nur ein Lohn von 34 fl. ausbezahlt wurde.

Der Beklagte wendete ein, dass mit den Klägern ein Lohn überhaupt gar nicht ausdrücklich vereinbart worden sei. In seiner Fabrik bestehe seit Jahren die Gepflogenheit, dass die Mälzer monatlich 34 fl. erhalten, und dass jene Mälzer, welche bis zum Schlusse der jeweiligen Campagne in Arbeit verbleiben, zum Schlusse eine Gratification, nämlich je 2 fl. für jeden Arbeitsmonat erhalten, wogegen diejenigen Mälzer, die vor Schluss der Campagne austreten, eine solche Gratification nicht erhalten. Den Klägern, von denen fast alle wiederholt schon bei ihm in Arbeit gestanden, sei dies genau bekannt gewesen, deshalb sei bei ihrer diesmaligen Aufnahme über den Lohn gar nichts gesprochen worden. Jeder Kläger habe monatlich 34 fl. in zwei Raten à 17 fl. erhalten, ohne dass bei den einzelnen Lohnauszahlungen, mit Ausnahme der letzten, jemals ein Mehranspruch geltend gemacht worden wäre. Die diesjährige Campagne sei Ende Juni geschlossen worden. Da nun die Kläger freiwillig am 1. Juni ausgetreten seien, stehe ihnen ein Anspruch auf die Gratification monatlicher 2 fl. nicht zu.

Das Begehren der Kläger wurde abgewiesen.

Auf Grund der Aussagen der vernommenen Zeugen im Zusammenhalte mit dem eigenen Zugeständnisse der Kläger und den Umstand, dass die Kläger bei den bisherigen Lohnauszahlungen, abgesehen von der letzten, sich ohne Widerrede mit dem Monatslohne per 34 fl. begnügt haben, hat das Gericht als erwiesen angenommen, dass zwischen den Klägern und dem Beklagten stillschweigend eine Lohnvereinbarung bestand, wonach jeder Kläger monatlich 34 fl. Lohn und für den Fall, als er bis zum Schlusse der Campagne in Arbeit verbleibt, eine Gratification von sovielmal 2 fl., als er Monate in Arbeit stand, zu erhalten hat.

Da nun die Kläger vor Schluss der diesjährigen Campagne freiwillig aus der Arbeit ausgetreten sind, steht ihnen ein Anspruch auf die Gratification von monatlich 2 fl. nicht zu und war daher das Klagebegehren abzuweisen.

Wenn der Beklagte anlässlich einer Forderung um Lohnerhöhung zu den Klägern sagte: „Ihr habt ohnehin 36 fl.", so können die Kläger aus diesen Worten für ihren Anspruch nichts ableiten. Unter Berücksichtigung des ganzen Sachverhaltes können diese Worte nur dahin gedeutet werden, Beklagter habe die Kläger darauf aufmerksam machen wollen, dass sie ohnehin im ganzen, nämlich mit Einschluss der Gratification, 36 fl. bekommen. Ein Verzicht auf den Vorbehalt, unter welchem die Gratification ertheilt wird, ist darin nicht zu erblicken.

Die Behauptung der Kläger, dass ihnen vom Beklagten die 2 fl. auch für den Fall des früheren Austrittes aus der Arbeit zugesichert worden seien, erscheint durch die Aussage der Zeugen E. und L. widerlegt.

Nr. 140.

Einverständnis des Hilfsarbeiters mit der Höhe des verabreichten Accordlohnes durch vorbehaltlose Annahme ohne Einwendung. §. 863 a. b. G. B.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 2. Juni 1899, $\frac{\text{Cr. I } 593/99}{5}$.

Kläger, Gussputzer Eduard W., verlangt von dem Beklagten Julius P., bei dem er vom 12. September 1898 bis 15. April 1899 in Arbeit stand, die Zahlung eines rückständigen Accordlohnes von 28 fl. 72 kr., indem er anführt, dass er einen geringeren Accordlohn als die übrigen bei der Accordarbeit betheiligten Arbeiter erhalten habe. Er verlangt nachträgliche Gleichstellung im Lohne mit den anderen Arbeitern und schätzt seinen noch ausständigen Antheil auf 28 fl. 72 kr.

Der Beklagte brachte dagegen vor: Kläger war mit vier anderen Arbeitern gegen Accordlohn beschäftigt; die ausgeführten Arbeiten wurden nach dem Gewichte auf Grund eines Tarifes bewertet und der auf diese Weise sich ergebende Arbeitslohn unter die Accordarbeiter vertheilt, wobei jeder Arbeiter einen auf Grund der gegenseitigen Beschreibung ermittelten, je nach der Arbeitsfähigkeit variirenden Grundlohn von 1 fl. 80 kr. bis 2 fl. pro Tag ausbezahlt erhielt; ein bei der jeweiligen Abrechnung sich ergebender Überschuss wurde dem Grundlohne entsprechend procentuell vertheilt. Auf Grund dieses Vorganges wurde Kläger seit September v. J. entlohnt, ohne dass er die geringste Einwendung erhob.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Das Gericht hat nach dem Ergebnisse der Verhandlung und Beweisführung als erwiesen angenommen, dass zwischen beiden Vertragstheilen, eine wenn auch nicht ausdrückliche, so doch stillschweigende Einigung bezüglich der Entlohnung dadurch zustande kam, dass Kläger, dem der Lohnvertheilungsmodus gewiss bekannt war, gegen den ihm durch Monate zugemessenen Lohn niemals eine Einwendung erhoben, sondern das Arbeitsverhältnis unter den bisherigen Modalitäten fortgesetzt hat, in welchem Verhalten eben eine Einwilligung im Sinne der §§. 861 und 863 a. b. G. B. erblickt werden muss.

Es liegt daher die Nothwendigkeit einer Bestimmung des Lohnes durch den Richter im Sinne des §. 1152 a. b. G. B. nicht vor und ist Kläger, nachdem er selbst nicht behauptet, in seinen dem obigen Vertheilungsmodus entsprechenden Ansprüchen verkürzt worden zu sein, somit eine Verletzung der Vertragspflichten nicht vorliegt, nicht

eine Maximalarbeitszeit gesetzlich zu gelten hat und dass ferner die Vorschrift des §. 96a Gew. O. letzter Satz, wonach die Überstunden besonders zu entlohnen sind, nur auf die in den vorangehenden Absätzen behandelten gelegentlichen Überschreitungen der Maximalarbeitszeit zu beziehen ist, da bei einer ständigen Überschreitung wohl kein Grund vorläge, eine besondere Berechnung des Lohnes für einen regelmäßig wiederkehrenden Abschnitt der Arbeitsdauer vorzunehmen.

Die Bestimmungen über die Maximalarbeitszeit finden nun aber auf den von dem Beklagten betriebenen Holz- und Kohlenhandel und auf die Dienstleistung des Klägers als Platzmeister keine Anwendung, vielmehr ist im gegebenen Falle die Bestimmung der Arbeitsdauer der freien Vereinbarung überlassen; es kann insbesondere die Vereinbarung über die Arbeitszeit nachträglich ausdrücklich oder stillschweigend wieder abgeändert werden, stillschweigend auch dadurch, dass der Arbeitnehmer infolge Aufforderung des Arbeitsgebers die Arbeit über die ursprünglich bedungene Dauer fortsetzt.

Wenn also im vorliegenden Falle auch angenommen würde, dass zwischen dem Kläger und dem Beklagten eine Arbeitsdauer von 7 Uhr früh bis 6 Uhr abends bestimmt wurde — obwohl nach den Umständen des Falles der Anschauung des Beklagten beizupflichten ist, dass die Anführung der Arbeitszeit sich nur auf die Arbeiter (Kohlenarbeiten) bezogen habe — so würde dadurch, dass Kläger gleich vom ersten Tage an zur Vollführung der ihm obliegenden, beziehungsweise ihm übertragenen Dienste die Arbeitszeit bis 9 oder 10 Uhr abends verlängerte, im Sinne des §. 863 a. b. G.B. stillschweigend zwischen dem Kläger und Beklagten eine Vereinbarung zustande gekommen sein, dass die Arbeitszeit bis 9 oder 10 Uhr abends dauere.

Dazu kommt, dass Kläger, welcher durch nahezu 18 Monate bei dem Beklagten als Platzmeister bedienstet war, ohne während dieser Zeit, wie Kläger selbst zugibt, jemals einen Ersatz für Dienstleistungen über die bedungene Arbeitsdauer zu verlangen, durch die Unterlassung der Geltendmachung eines solchen Ersatzanspruches im Sinne des §. 863 a. b. G. B. sein Einverständnis zu erkennen gegeben hat, beziehungsweise es ist diese Unterlassung als Einverständnis in der Richtung aufzufassen, dass mit dem Monatslohn von 40 fl., beziehungsweise 45 fl. auch die Dienste nach 6 Uhr bis 9 oder 10 Uhr abends entlohnt sein sollen.

Wie hinfällig der klägerische Anspruch ist, wird noch klarer, wenn erwogen wird, dass infolge Rücktrittserklärung des Klägers das Dienstverhältnis mit Ablauf des Jahres 1898 endigen sollte, dann aber vom Kläger in voller Kenntnis der ihm obliegenden Dienste und der hiezu erforderlichen Arbeitszeit wieder erneuert wurde, wobei der Lohn auf 45 fl. erhöht worden ist.

Der Anspruch des Klägers aus dem Titel der Entlohnung von Überstunden, beziehungsweise Ersatzleistung für die als Platzmeister über die vermeintlich bedungene Arbeitszeit geleisteten Dienste erscheint daher nicht begründet.

Nr. 143.

Das Verschweigen der von einem anderen Handlungsgehilfen vertraulich mitgetheilten, von ihm begangenen Unterschlagung bildet an und für sich keinen Grund zur sofortigen Entlassung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 10. August 1899, $\frac{\text{Cr. VI 511/99}}{3}$.

Kläger Robert F. führt an, er sei am 13. Juni bei dem Beklagten Jul. F. als Buchhalter in den Dienst eingetreten und damit betraut worden, die säumigen Kunden einzumahnen; der im selben Geschäfte angestellte Agent habe ihm nun vertraulich mitgetheilt, dass er bei 2 Kunden kleine Beträge eincassiert und noch nicht abgeführt habe, das aber bis 1. Juli thun werde; da dies aber bis 21. Juli nicht geschah, habe er dem Beklagten hievon berichtet, sei jedoch am nächsten Tage entlassen worden; er fordert den Gehalt für die vertragsmäßige vierzehntägige Kündigungsfrist ab 1. August per 30 fl.

Der Beklagte wendete ein, dass das Verhalten des Klägers sich als Untreue und Vertrauensmissbrauch, rücksichtlich Vorschubleistung darstelle; die vorzeitige Entlassung des Klägers sei somit berechtigt gewesen.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Nach Art. 62 H. G. B. kann die Aufhebung des Dienstverhältnisses vor der bestimmten Zeit (Art. 61 H. G. B.) aus wichtigen Gründen von jedem Theile verlangt werden, die Beurtheilung der Wichtigkeit der Gründe bleibt dem Ermessen des Richters überlassen und im Art. 63 und 64 werden Beispiele von Gründen angeführt, aus welchen die Aufhebung des Dienstverhältnisses ausgesprochen werden kann.

Bei Beurtheilung der Wichtigkeit eines geltend gemachten Entlassungsgrundes kommt es immer auf die Umstände des einzelnen Falles an, und es kann selbst derselbe Umstand zur vorzeitigen Auflösung eines Dienstverhältnisses geeignet oder ungeeignet sein, je nachdem er längere oder kürzere Zeit vor dem Kündigungstermin vorfällt.

Das Gericht war nun der Anschauung, dass das Verschweigen der von einem andenr Gehilfen begangenen, von diesem vertraulich mitgetheilten Unterschlagung (Veruntreuung) an und für sich nicht ohne weiters als Untreue oder Vertrauensmissbrauch ausgelegt werden kann, dass besondere Umstände aber, welche die Annahme einer Untreue, eines Vertrauensmissbrauches rechtfertigen würden, im vorliegenden

Falle mit Rücksicht auf die Geringfügigkeit der Beträge, den Anlass des Bekanntwerdens, sowie die Zeit des Vorfalles der Unterschlagung nicht gegeben sind, und das Verhalten des Klägers umsoweniger von dem Beklagten als Grund zur sofortigen Auflösung des Dienstverhältnisses geltend gemacht werden konnte, als durch die vereinbarte kurze Kündigungsfrist die Möglichkeit gegeben war, das Dienstverhältnis im Wege der Kündigung in verhältnismäßig kurzer Zeit zur Lösung zu bringen.

Es kann daher die von Seite des Beklagten ohne Einhaltung der vertragsmäßig vereinbarten Kündigungsfrist erklärte Entlassung des Klägers nicht als gerechtfertigt angesehen werden und besteht hiernach gemäß §§. 84 und 92 Gew. O. der Anspruch auf Vergütung des Lohnes für die Kündigungsfrist zu Recht, weshalb dem Klagebegehren gemäß zu erkennen war.

Nr. 144.

Beschimpfung eines anderen Gehilfen im Geschäfte (Buchhalters) durch den Handlungsgehilfen bildet einen Entlassungsgrund. Art. 62 H. G. B.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 20. Juli 1899, Cr. VI 473/99 5

Der am 5. Juli vor Ablauf der Kündigungsfrist entlassene Commis Ignatz G. forderte Zahlung des Gehaltes von 20 fl. für den restlichen Theil der vertragsmäßigen Kündigungsfrist. Die beklagte Firma begründete die vorzeitige Entlassung damit, dass Kläger den Buchhalter beschimpft und mit Misshandlung bedroht habe.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Nach Art. 62 H. G. B. kann das Dienstverhältnis vor der bestimmten Zeit (Art. 61) aus wichtigen Gründen von jedem Theile aufgehoben werden. Beispiele solcher Aufhebungsgründe werden in den Art. 63 und 64 H. G. B. angeführt; darin wird die Ehrenbeleidigung eines anderen Handlungsgehilfen wohl nicht speciell genannt, es kann jedoch nach der allgemeinen Bestimmung des Art. 62 grundhältig wohl nicht in Zweifel gezogen werden, dass die Bestimmungen der Gewerbeordnung über die Gründe, aus welchen ein Arbeits- oder Dienstverhältnis sofort aufgelöst, ein Hilfsarbeiter ohne Kündigung entlassen werden kann, für die nach Art. 62 H. G. B. zu beurtheilende Frage, ob ein wichtiger Grund für die sofortige Entlassung des Handlungsgehilfen vorhanden sei, herangezogen werden könne. Dafür spricht auch die Bestimmung des §. 92 Gew. O. und §. 28 E. G. zum H. G. B. Da nun nach §. 82 lit. g) Gew. O. die grobe Ehrenbeleidigung eines anderen

Hilfsarbeiters einen Grund bildet zur sofortigen Entlassung des beleidigenden Hilfsarbeiters, so wird auch ohne weiters die einem Handlungsgehilfen zur Last fallende grobe Ehrenbeleidigung eines anderen im selben Handelsgewerbe bediensteten Gehilfen einen Grund zur sofortigen Entlassung bilden.

Nach der Aussage des vernommenen Zeugen Johann B. und dem eigenen Zugeständnisse des Klägers wurde als erwiesen angenommen, dass Kläger den im Dienste des Beklagten stehenden Buchhalter Franz F. einen antisemitischen oder christlichsocialen Schuft nannte, dem er, bevor er weggehe, ein paar Ohrfeigen versetzen werde, und dass er sich hiedurch einer groben Ehrenbeleidigung des genannten Buchhalters durch Beschimpfung und Drohung mit Misshandlung vor mehreren Leuten schuldig gemacht; auf diese grobe Ehrenbeleidigung hin war der Beklagte berechtigt, den Kläger am 5. Juli sofort zu entlassen. Dessen Anspruch auf Vergütung des Gehaltes für die Zeit vom 5. Juli bis 31. Juli d. J. ist daher nicht begründet (§. 84 Gew. O.); der Lohnbetrag für die vom 1. Juli bis 5. Juli geleisteten Dienste ist durch einen Vorschuss von 5 fl. berichtigt.

Nr. 145.

Derbe ungehörige Reden des Principals wider den Handlungsgehilfen bilden an und für sich keine schwere Ehrverletzung. Art. 63 H. G. B.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 15. Mai 1899, $\frac{\text{Gr. VI 288/99}}{5}$.

Der Klage des Reisenden Wilhelm K. wider S. wegen Zahlung eines Entschädigungsbetrages von 300 fl. liegt folgender, durch den vernommenen Zeugen bestätigter Sachverhalt zugrunde.

Am 11. April machte der Beklagte die Wahrnehmung, dass in einer Schachtel, wo 12 Hüte sein sollten, nur 11 enthalten waren; es sei dann gemeinschaftlich (von dem Beklagten, dem Kläger und dem Buchhalter) nach dem Hut gesucht, dieser Hut aber nicht gefunden worden; aus diesem Anlasse habe sich Beklagter geäußert, es sei traurig genug, da seien zwei Leute (Kläger und der Buchhalter) im Geschäfte und können bei geringen Geschäften nicht achtgeben, damit kein Hut wegkomme; als Kläger kurz danach doch ausfindig gemacht hatte, wo der Hut hingekommen sei, habe er dann dem Beklagten vorgehalten, dass derselbe gesagt habe, er (Kläger) sei ein Ganeff; Beklagter habe darauf erwidert, wenn Kläger nicht verstehe, was er gesagt habe, so möge er schweigen; Kläger habe nochmals wiederholt, dass Beklagter ihn einen Ganeff (Dieb) genannt habe und darauf habe

dieser entgegnet: „Halten Sie Ihr Maul, sonst werde ich Sie hinausschmeißen", darauf hin habe sich Kläger erhoben, habe im Nebenzimmer seinen Arbeitsrock aus- und seinen Straßenrock angezogen, den Überzieher habe Beklagter ihm selbst gebracht, und Kläger habe sich, die Thüre zuschlagend, entfernt.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Nach der gemäß §. 92 Gew. O. auch auf Handlungsgehilfen anwendbaren Bestimmung des §. 84 Gew. O. ist der Principal (Gewerbeinhaber), wenn er ohne einen gesetzlich zulässigen Grund den Handlungsgehilfen vorzeitig entlässt oder durch Verschulden von seiner Seite dem Letzteren Grund zur vorzeitigen Lösung des Dienstverhältnisses gibt (§. 82 a Gew. O., Art. 62 und 63 H. G. B.), verpflichtet, dem Handlungsgehilfen den Lohn und die sonstigen Bezüge für die Kündigungsfrist zu vergüten.

Nach der oben wiedergegebenen Aussage des eidlich vernommenen Zeugen, gegen dessen Glaubwürdigkeit keine Bedenken vorliegen und dessen Angaben vom Gerichte für wahr angenommen wurden, kann nun nicht behauptet werden und wurde vom Kläger bei der Verhandlung auch nicht weiter aufrecht erhalten, dass der Kläger von dem Beklagten entlassen worden ist; die Erklärung der Entlassung muss klar und bestimmt sein, eine solche klare und bestimmte Entlassungserklärung liegt aber nicht vor; vielmehr steht nach dem vorausgeschickten Sachverhalte fest, dass der Kläger selbst den Dienst verlassen hat.

Nach Art. 62 des H. G. B. kann die Aufhebung des Dienstverhältnisses vor der bestimmen Zeit (Art. 61) aus wichtigen Gründen von jedem Theile verlangt werden und gemäß Art. 63 H. G. B. kann gegen den Principal insbesondere die Aufhebung des Dienstverhältnisses ausgesprochen werden, wenn er sich schwerer Ehrverletzungen gegen den Handlungsgehilfen schuldig macht.

Wenn man nun die am 11. April d. J. beiderseits gefallenen Äußerungen, wie sie durch den Zeugen bestätigt werden, in Betracht zieht, so ergibt sich, dass die Meinung des Klägers, der Beklagte hätte ihn des Diebstahles eines Hutes verdächtigt, eine unstichhältige war; die weiters angeführte Äußerung des Beklagten ist wohl eine derbe ungehörige Redeweise, eine schwere Ehrverletzung des Klägers liegt aber darin nicht und zwar weder an sich, noch insbesondere nach den begleitenden Umständen.

Da somit kein gesetzlich gerechtfertigter Grund vorliegt, der den Kläger zur vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses berechtigen würde, war das Klagebegehren als gesetzlich nicht begründet abzuweisen.

Nr. 146.

Anspruch der von der Anklage wegen Diebstahls freigesprochenen Hilfsarbeiterin auf Vergütung des Lohnes für die vereinbarte Kündigungsfrist. §. 82a, lit. b Gew. O.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 14. Juli 1899, Cr. IV 702/99.

Die Verkäuferin Francisca H., die ungerechtfertigt der Entwendung von Regenschirmen beschuldigt, die Arbeit vorzeitig verlassen hat, belangte den Johann K. auf Vergütung des Lohnes für die vereinbarte 8tägige Kündigungsfrist im Betrage von 8 fl. 45 kr.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Die Klägerin stützt ihre Klage darauf, dass sie infolge der gegen sie vorgebrachten unbegründeten Beschuldigung die Arbeit verlassen habe. Sie begehrt für die vertragsmäßige 8tägige Kündigungszeit eine Entschädigung von 8 fl. 45 kr.

Zugegeben ist, dass die Klägerin des Diebstahls von 23 Schirmen beschuldigt wurde. Von beiden Theilen wird angegeben, dass sie von der Anklage wegen Verbrechens des Diebstahls freigesprochen worden ist. Eine grundlose Beschuldigung, die sogar zur strafgerichtlichen Untersuchung und Anklage führt, muss aber als grobe Ehrenbeleidigung erkannt worden. §. 82a, lit. b, erfordert zwar, dass die Beschuldigung vom Gewerbeinhaber ausgeht. Hier ist sie zunächst von Frau K. ausgegangen. Dieselbe handelte aber zweifellos im Namen und in Vertretung ihres Gatten, des Gewerbeinhabers, und hat denn auch der Beklagte die Beschuldigung aufrecht erhalten. Aus diesen Gründen musste das Gericht annehmen, dass die Klägerin berechtigt war, wegen der gegen ihre Ehrenhaftigkeit grundlos erhobenen schweren Angriffe die Arbeit sofort zu verlassen; sie hat daher das Recht auf Entschädigung für die vertragsmäßige Kündigungszeit. Die Höhe des Wochenlohnes und der sonstigen Bezüge ist nicht bestritten.

147.

Entlassung des Handlungsgehilfen wegen ungerechtfertigter Unterbrechung der Dienstleistung. Verwirkung des Vertrauens des Principals. Art. 62, 64, Z. 1 u. 3 H. G. B. Anrechnung der Vorschüsse auf den Lohn.

Entscheidung des Gewerbegerichtes in Wien vom 3. Juli 1899, $\frac{\text{Cr. VI 404/99}}{6}$.

Der Buchhandlungsangestellte Arnold B. belangte den Max H. auf Bezahlung des Gehaltes für die Zeit vom 1. Juni bis 12. Juni d. J. und Vergütung des Gehaltes für die vereinbarte 6wöchentliche

Kündigungsfrist, zusammen im Betrage von 221 fl. 86 kr. und brachte vor, er habe sich am 8. Juni nachmittags sehr unwohl gefühlt und sich deshalb von seinem Arzte untersuchen lassen, letzterer habe hochgradige Nervosität constatiert und dem Kläger zur Herstellung seiner Gesundheit einen vierwöchentlichen Urlaub empfohlen; er sei am 8. Juni nachmittags nach Greifenstein gefahren und am 9. und 10. Juni, da er sich noch unwohl fühlte, dort verblieben. Als er am 12. Juni im Geschäfte erschien, sei er vom Beklagten entlassen worden.

Der Beklagte bestreitet, dass Kläger am 8. Juni nachmittags und den folgenden Tagen durch Krankheit verhindert war, seine Dienste zu verrichten, dies sei auch nicht durch die von dem Arzte Dr. Sigmund K. ausgestellte schriftliche Erklärung ddo. 8. Juni 1899 bestätigt. In dem Vorgehen des Klägers sei nur eine Auflehnung gegen die am 8. Juni vormittags getroffene Anordnung zu erblicken; Beklagter habe nämlich dem Kläger am 8. Juni in Gegenwart des Julius Sch. erklärt, dass letzterer wegen der bei Ausfertigung der Postaufträge vorgekommenen Unzukömmlichkeiten hiebei mitzuwirken und zu überwachen habe. Kläger habe das zur Kenntnis genommen, ohne etwas dagegen zu bemerken. Obwohl ihm ausdrücklich bedeutet worden sei, dass die Mitwirkung des genannten Angestellten keinerlei persönliche Spitze gegen ihn habe, habe Kläger nachher die Sache wieder anders aufgefasst und den Widerruf dieser Anordnung zu erwirken versucht; deshalb sei er ausgeblieben. Einen gleichen Vorgang habe Kläger auch etliche Wochen vorher eingehalten. Beiläufig Mitte April habe Kläger um einen Gehaltsvorschuss angesucht, der ihm abgeschlagen wurde, darauf sei Kläger ausgeblieben und habe sich mit Unwohlsein entschuldigt; ein in die Wohnung geschickter Angestellter habe ihn nicht zu Hause angetroffen und es sei ihm dies mit Schreiben vom 18. April l. J. vorgehalten worden; als ihm dann der gewünschte Vorschuss doch gewährt wurde, habe er eingestanden, dass er nicht krank und nur sehr aufgeregt war. Da nun Kläger abermals ohne einen rechtmäßigen Hinderungsgrund durch mehrere Tage ausblieb, sei er entlassen worden.

Der Beklagte führt weiters an, dass Kläger auch des Vertrauens durch folgende Umstände verlustig geworden sei: er habe ungehörigerweise im Cassabuche auf dem Conto seiner Tante Emma T., um dieses Conto zu sperren und eine Executionsführung hintanzuhalten, eingetragen, dass er für die Zahlungen aufkomme; er (Beklagter) habe sich schließlich zur Gewährung des oberwähnten Vorschusses hauptsächlich aus dem Grunde bewegen lassen, weil Kläger ihm unter Ehrenwort versicherte, er benöthige diesen Betrag, damit seine Schwester zu dem Vater nach Amerika reisen könne, die Schwester des Klägers sei aber noch in Wien; Kläger führe einen unordentlichen Lebenswandel und sei oft schon in den ersten Tagen des Monates genöthigt, sich von

untergeordneten Angestellten Beträge auszuleihen. Laut vorgewiesener Zeitungsannoncen suchte er Darlehen zu erhalten, um dann, wie er sagt, nach Amerika auszuwandern.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Nach Art. 62 H. G. B. kann die Aufhebung des Dienstverhältnisses vor der bestimmten Zeit (ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist) aus wichtigen Gründen von jedem Theile verlangt werden und gemäß Art. 64, Z. 3 H. G. B. kann gegen den Handlungsgehilfen insbesondere die Aufhebung des Dienstverhältnisses ausgesprochen werden, wenn er seine Dienste zu leisten verweigert oder ohne einen rechtmäßigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit unterlässt.

Nach dem vorangeschickten Sachverhalte hat der Kläger durch $2^1/_2$ Tage seine Dienste zu leisten, unterlassen; dass dieses Dienstversäumnis erheblich ist, kann wohl nicht in Zweifel gezogen werden. Es wird sich also weiter fragen, ob dieses Dienstversäumnis auch ohne rechtmäßigen Hinderungsgrund erfolgte. Als ein rechtmäßiger Hinderungsgrund kann nur jener angesehen werden, der es dem Kläger unmöglich machte, die ihm obliegenden Dienste zu leisten. Der Kläger entschuldigt sein Ausbleiben mit Unwohlsein. Wie sich aus der Aussage des eidlich vernommenen Arztes Dr. Sigmund K. ergibt, leidet der Kläger an Nervosität. Die tägliche Erfahrung lehrt, dass Nervosität den damit Behafteten regelmäßig nicht hindert, seinem Berufe nachzugehen, seine Dienste zu verrichten. Auch der Kläger war bisher durch seine Nervosität nicht gehindert, seinen Diensten zu obliegen, und aus der Aussage des genannten Arztes geht hervor, dass am 8. Juni d. J. bei dem Kläger eine Steigerung der Nervosität oder der damit verbundenen Beschwerden nicht constatiert wurde und dass die Bestätigung ddo. 8. Juni 1899 ohne vorangegangene ärztliche Untersuchung auf Grund früherer Wahrnehmungen lediglich zum Zwecke der Erlangung eines Urlaubes ausgefertigt wurde.

Hinsichtlich des vom Kläger behaupteten und als Entschuldigungsgrund angeführten Unwohlsein wird auch nicht außer Betracht bleiben dürfen, dass der Kläger, als er im April aus Ärger über die Verweigerung eines angesuchten Vorschusses vom Geschäfte weggeblieben war, ebenfalls, u. zw. wie er selbst zugibt, wahrheitswidrig Unwohlsein vorgeschützt hatte. Aus dem Ergebnisse der Verhandlung und der Einvernehmung des obgenannten Arztes gewann das Gericht die Überzeugung, dass der Kläger nicht wegen Krankheit, sondern aus Widerspenstigkeit gegen eine von dem Beklagten getroffene, ihm nicht zusagende Anordnung vom Geschäfte weggeblieben ist, dass er an der Leistung seiner Dienste keineswegs verhindert war und dass er somit

seine Dienste zu leisten auch ohne rechtmäßigen Hinderungsgrund unterlassen hat.

Der Beklagte war somit im Sinne des Art. 64, Z. 3 H. G. B. berechtigt, den Kläger ohne Kündigung zu entlassen.

Abgesehen davon würde sich auch die im Conto der Tante des Klägers von ihm vorgenommene oberwähnte Eintragung als eine Ungehörigkeit darstellen, welche geeignet ist, das Vertrauen zu erschüttern und die Entlassung gemäß §. 64, Z. 1 H. G. B. im Zusammenhalte mit anderen obangeführten Vorkommnissen zu rechtfertigen. Dabei mag entgegen der vom Kläger vorgebrachten Anschauung auch erwähnt werden, dass es dem Principal keineswegs benommen ist, im Processe auch solche Gründe für die Entlassung vorzubringen, welche ihm erst nach der Entlassungserklärung bekannt geworden sind.

Der klägerische Anspruch auf Vergütung des Lohnes für die vereinbarte 6wöchentliche Kündigungsfrist besteht daher, da der Kläger die Aufhebung des Dienstverhältnisses verschuldet hat, nicht zu Recht.

Was nun den Gehalt für die Zeit vom 1. bis 8. Juni anlangt, so ist der Betrag von 33 fl. 36 kr. durch den Gehaltsvorschuss von restlichen 110 fl. getilgt und ergibt sich hiernach noch ein Guthaben von 76 fl. 64 kr. zu Gunsten des Beklagten.

Der Umstand, dass der Gehaltsvorschuss bei Fortdauer des Dienstverhältnisses in monatlichen Theilbeträgen von 15 fl. von dem Gehalte in Abzug gebracht worden wäre, steht der Anrechnung des 15 fl. übersteigenden Mehrbetrages — am 1. Juli wäre auch nach der klägerischen Anschauung ein Betrag von 15 fl. fällig gewesen — nicht entgegen, weil diese Abstattung in Theilbeträgen eben nach der Natur der Sache noch die Fortdauer des Dienstverhältnisses zur Voraussetzung hatte und mit dem Aufhören des Dienstverhältnisses der ganze Vorschuss, der als eine in vorhinein erfolgte Gehaltszahlung zu behandeln ist, gefordert, rücksichtlich von dem Gehalte in Abrechnung gebracht werden kann.

Das Klagebegehren war somit zur Gänze abzuweisen.

Nr. 148.

Nichteinhalten der Arbeitszeit durch den Handlungsgehilfen trotz Verwarnung bildet einen Entlassungsgrund. Art. 62 H. G. B.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 15. Mai 1899, $\frac{\text{Cr. VI } 279/99}{5}$.

Gegen das Begehren der Comptoiristin Sofie W. wider J. St. auf urtheilsmäßige Feststellung, dass die Auflösung des Dienstverhältnisses durch den Beklagten eine widerrechtliche war und die beklagte

Firma verpflichtet ist, für allen hieraus erwachsenden Schaden-Ersatz zu leisten, wendete der Beklagte ein, dass die Klägerin häufig zu spät in das Geschäft komme, vormittags statt um 8 Uhr oft erst um 9 Uhr und nachmittags statt um 2 Uhr oft erst um 3 Uhr und dabei die verschiedensten Ausreden, wie, dass sie verschlafen habe, dass sie bei der Burgmusik war u. dgl. gebrauchte; er habe sie wiederholt eindringlich verwarnt und zur Einhaltung der Geschäftsstunden ermahnt; auch am Abend sei sie oft statt um 8 Uhr schon um 7 Uhr weggegangen, meist heimlich. Am 28. April sei die Klägerin den ganzen Vormittag vom Geschäfte weggeblieben, ebenso am Sonntag vorher. Als Klägerin am 28. April nachmittags ins Geschäft kam, habe er ihr erklärt, dass sie entlassen sei. Klägerin habe ihm vorgestellt, dass es ihr nachtheilig wäre, wenn sie am Ende des Monates entlassen werde und ihn ersucht, dass sie bis zum ersten bleiben könne, dazu habe er eingewilligt; eine Einwilligung, dass die von der Klägerin am 14. April erfolgte Kündigung oder die erklärte Entlassung zurückgenommen sei, war damit nicht beabsichtigt, nur gemeint, dass Klägerin bis 1. Mai d. J. bleiben könne; am 1. Mai habe er die Klägerin, wie er glaube, um $^1/_2$12 Uhr zur Escomptebank (Freiung) geschickt, um Wechsel einzureichen. Er habe bestimmt erwartet, dass sie noch vor Schluss der vormittägigen Geschäftsstunden zurückkomme und ihm von dem Ergebnisse Mittheilung machen werde; denn vom Geschäftslocale bis auf die Freiung brauche man rund 10 Minuten, so dass sie selbst wenn sie erst um $^1/_2$12 Uhr weggegangen wäre, noch vor 12 Uhr hätte zurück sein können. Die Klägerin kam nicht mehr zurück und traf nachmittags wieder verspätet um $^1/_2$3 Uhr im Geschäfte ein; er habe ihr unter Vorhalt des verspäteten Erscheinens bedeutet, dass sie am Abend ihr Zeugnis erhalte und vom Geschäfte wegzubleiben habe.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Nach Art. 62 H. G. B. kann die Aufhebung des Dienstverhältnisses zwischem dem Principale und den Handlungsgehilfen vor Ablauf der bestimmten Zeit (Art. 61) aus wichtigen Gründen von jedem Theile verlangt werden und gemäß Art. 64, Z. 3 H. G. B. kann gegen den Handlungsgehilfen die Aufhebung des Dienstverhältnisses auch ausgesprochen werden, wenn er ohne einen rechtmäßigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit seine Dienste zu leisten unterlässt. Als ein erhebliches Dienstversäumnis wird es nun zu gelten haben, wenn der Handlungsgehilfe ohne einen rechtmäßigen Hinderungsgrund einen ganzen Vormittag vom Geschäfte wegbleibt. Die vom Beklagten am 28. April d. J. erklärte Entlassung der Klägerin ist also als eine rechtlich begründete anzusehen. Wenn der Beklagte der Klägerin auf ihre Vorstellung, dass ihr ein vom 28. April datiertes Zeugnis und die Entlassung vor Ablauf des Monates

nachtheilig sein könne, und auf ihr Verlangen, dass das Zeugnis per ersten ausgestellt wurde, einwilligte, dass sie noch im Geschäfte bleibe, so ist darin wohl nicht eine Zurücknahme der Entlassungserklärung zu erblicken, sondern es ist der Anschauung des Beklagten beizupflichten, er habe der Klägerin nur soweit entgegenkommen wollen, dass sie bis 1. Mai d. J. im Geschäfte verbleiben könne.

Abgesehen davon, liegt aber auch in dem Verhalten der Klägerin am 1. Mai d. J. nach Anschauung des Gerichtes ein gesetzlich gerechtfertigter Grund zu deren sofortigen Entlassung vor.

Wie schon erwähnt, kann nach Art. 62 H. G. B. die Aufhebung des Dienstverhältnisses aus wichtigen Gründen — die Beurtheilung der Wichtigkeit der Gründe bleibt dem Ermessen des Gerichtes überlassen Art. 62, Abs. 2, — von jedem Theile verlangt werden und werden in den Artikeln 63 bis 64 H. G. B. nur Beispiele solcher wichtigen Gründe angeführt. Nach §. 76 Gew. O. gehört zu den Pflichten des Hilfsarbeiters auch, die bedungene oder ortsübliche Arbeitszeit einzuhalten.

Diese Pflicht gilt im Sinne der Bestimmung des §. 92, Gew.-O. — im §. 73, lit. a, Gew. O. werden unter den Gehilfen ausdrücklich auch die Handlungsgehilfen genannt — dann gemäß §. 25, E. G. z. H. G. B. auch für Handlungsgehilfen. Diese sind wie andere Hilfsarbeiter verpflichtet, die Geschäftsstunden einzuhalten und deren öftere Nichteinhaltung ungeachtet wiederholter Verwarnung bildet eine beharrliche Vernachlässigung der Pflichten. Eine beharrliche Vernachlässigung der Pflichten aber, welche gemäß §. 82, lit. f, Gew. O. den Gewerbsinhaber zur sofortigen Entlassung des Hilfsarbeiters ohne Kündigung berechtigt, wird nun bei Handlungsgehilfen zu jenen wichtigen Gründen zu rechnen sein, aus welchen im Sinne des bezogenen Art. 62 H. G. B. vom Principal die sofortige Auflösung des Dienstverhältnisses vor der bestimmten Zeit ausgesprochen werden kann.

Da nun die Klägerin, wie nach dem Ergebnisse der Verhandlung insbesondere nach den eigenen Anführungen der Klägerin als erwiesen angenommen wurde, ungeachtet vielfacher Verwarnungen und Mahnungen wegen Einhaltung der Geschäftsstunden am 1. Mai d. J. nachmittags wieder erst um $^1/_2$3 Uhr, d. i. mit einer halbstündigen Verspätung in das Geschäft kam, so liegt darin eine beharrliche Vernachlässigung der Pflichten, welche den Beklagten zur sofortigen Entlassung der Klägerin berechtigte.

Aus den vorstehenden Erwägungen gewann das Gericht die Überzeugung, dass der Beklagte berechtigt war, die Klägerin vorzeitig ohne Kündigung, respective vor Ablauf der Kündigungsfrist zu entlassen. Das Klagebegehren war somit als gesetzlich nicht begründet abzuweisen.

Nr. 149.

Wiederholte Nichtbefolgung der Anordnung des Geschäftsinhabers berechtigt zur vorzeitigen Entlassung. Das Zurückbehalten eincassierter Beträge kann als Untreue ausgelegt werden. Art. 62 und 64, Z. 1, H. G. B.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 20. Juli 1899, Cr. VI 466/99

5

Kläger war bei dem Beklagten gegen einen festen Monatsgehalt von 30 fl. und 10% Provision von den durch ihn zugeführten Geschäften als Cassier bedienstet; am 13. und 14. Juni sei er nicht ins Geschäft gegangen, weil er keine Geschäfte gemacht hatte; am 14. Juni habe er abends eine Karte erhalten, am nächsten Tage früh ins Geschäft zu kommen, am Wege dahin habe er bei einer Kunde eine vom 15. Juni datierte, offenbar bereits am 14. Juni aufgegebene schriftliche Mittheilung vorgefunden, wonach er entlassen und nicht mehr berechtigt sei, Eincassierungen zu besorgen und Bestellungen entgegenzunehmen; darauf hin habe er die Waren und die ihm ausgefertigte Vollmacht geholt und unter Hinweis auf die erklärte Entlassung zurückgelegt. Er fordere für die vereinbarte 14tägige Kündigungsfrist an Lohn und Entgang der Provision nach Abrechnung einer Gegenforderung und der am 13. und 14. Juni eincassierten Beträge restliche 15 fl. 73 kr. Der Beklagte machte geltend, dass Kläger noch bevor ihm gekündet war, austrat und so eine beabsichtigte anderweitige Verwendung während der Kündigungszeit unmöglich machte. Die Entlassung sei übrigens als begründet anzusehen, denn die eincassierten Beträge hätten täglich abgeführt werden sollen und alle Cassiere hatten die Verpflichtung, ausnahmslos täglich bis längstens 5 Uhr nachmittags im Geschäftslocale zu erscheinen. Der Kläger sei wiederholt verwarnt worden, weil er nicht in das Geschäft kam und es sei ihm für den Fall des neuerlichen Zuwiderhandelns die Entlassung angedroht worden; dessen ungeachtet sei er am 13. und 14. Juni d. J. wieder ausgeblieben. Beklagter habe in Erfahrung gebracht, dass Kläger in diesen Tagen Beträge eincassiert und nicht abgeführt hat; da Kläger auch am 15. Juni vormittags die eincassierten Beträge von 15 fl. 80 kr. nicht ausfolgte und sie auf seinen Gehalt verrechnen wollte, ist anzunehmen, dass er die Beträge für sich verwendete. Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Die an die Kunden gerichtete Mittheilung, dass der Kläger entlassen und nicht mehr berechtigt sei, Eincassierungen zu besorgen und Bestellungen zu übernehmen, hätte nicht aus-

geschlossen, dass der Kläger während der vereinbarten Kündigungsfrist im Geschäfte behalten, jedoch anderweitig verwendet werde, so dass dann allenfalls nur der Provisionsentgang in Frage gekommen wäre. Wenn man aber auch annimmt, dass thatsächlich die vollständige Auflösung des Dienstverhältnisses gewollt war, wofür der Inhalt der Erklärung ddo. 15. Juni 1899 spricht, so ist die Entlassung des Klägers ohne Einhaltung der vereinbarten Kündigungsfrist als begründet anzusehen. Der Handlungsgehilfe hat den Anordnungen des Principals Folge zu leisten. (§. 76 und 92 Gew. O.) Ungeachtet nun der Beklagte, wie nach Aussage der vernommenen Zeugin als erwiesen angenommen wurde, die Anordnung getroffen hat, dass Kläger täglich bis längstens 5 Uhr nachmittags ins Geschäftslocal zu kommen habe, ist Kläger trotz vorausgegangener Verwarnung und Androhung der Entlassung am 13. und 14. Juni d. J. wieder nicht ins Geschäftslocal gekommen. Auch hat er eincassierte Beträge pro 15 fl. 80 kr. entgegen der getroffenen Vereinbarung nicht abgeführt, sondern in der Absicht, sich diese Beträge auf seinen Gehalt verrechnen zu lassen, für sich verwendet, das unbegründete Wegbleiben vom Geschäfte ist als eine beharrliche Pflichtverletzung, das Nichtabführen der eincassierten Beträge aber als Untreue im Sinne des Art. 64 Z. 1 H. G. B. auszulegen, daher Beklagter allerdings berechtigt war (Art. 62 und 64 H. G. B.) den Kläger sofort ohne Kündigung zu entlassen.

Nr. 150.

Unter welcher Voraussetzung kann sich der Commis, dem gekündet wurde, behufs Stellungsuche entfernen?

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 22. Juni 1899, $\frac{\text{Gr. VI } 402/99}{5}$.

Dem Kläger, Commis Moriz Sch. wurde von der Beklagten Anna R. am 1. Juni d. J. das Dienstverhältnis vertragsmäßig 14tägig aufgekündet, er wurde aber am 5. Juni vor Ablauf der Kündigungsfrist entlassen, weil er nachmittags, um einen Posten zu suchen, einige Stunden ausgeblieben und statt um 2 Uhr erst um $^3/_4$ 5 Uhr ins Geschäft gekommen war. Die Beklagte habe ihm nicht gestatten wollen, dass er zu dem gedachten Zwecke weggehe, da er in der Mittagsstunde hiezu Zeit habe.

Die Beklagte führt dem entgegen an, dass sie dem Kläger keineswegs verweigert habe, sich behufs Aufsuchens einer Stelle einige Male in der Woche auf kurze Zeit zu entfernen, sie habe ihm jedoch bedeutet, dass er dies nicht zur Zeit thun dürfe, wo der Geschäftsgang

es nicht gestattet; am 2. Juni d. J. sei vormittags wegen des folgenden sonntägigen zweiten Frohnleichnamsumganges viel zu thun gewesen; sie habe deshalb dem Kläger erklärt, dass er jetzt (vormittags) nicht weggehen dürfe, gleichwohl sei Kläger weggegangen; dies habe sie dem Kläger nachmittags dann nochmals untersagt und ihm bedeutet, dass er im Falle der Wiederholung die Entlassung zu gewärtigen habe; am Samstag den 3. Juni habe sich Kläger wegen einer militärischen Meldung entfernt und sei durch 8 Stunden weggeblieben, eine Zeit, die zur Ausführung dieser militärischen Angelegenheit gewiss nicht erforderlich war, aber sie habe nichts weiter gesagt; am Montag den 5. Juni sei er nachmittags wieder, ohne etwas zu sagen, ausgeblieben und erst um 5 Uhr ins Geschäft gekommen; unwillig über dieses widerspenstige und trotzige Verhalten des Klägers habe sie ihm erklärt, dass er entlassen sei. Den Gehalt für 5 Tage und den irrigabgerechneten Lohnbetrag von 1 fl. 34 kr., zusammen den Betrag von 7 fl. 99 kr. anerkenne sie und sei bereit gewesen, diesen Betrag zu bezahlen.

Dem Kläger wurde der Betrag von 7 fl. 99 kr. zugesprochen, das Klagebegehren auf Zahlung des Lohnes für die Zeit vom 6. Juni bis 15. Juni aber abgewiesen.

Gründe: Es ist wohl am Wiener Platze Gepflogenheit, dem gekündeten Commis zu gestatten, dass er sich einigemale in der Woche auf 1—2 Stunden behufs Stellungsuche entferne. Die Zeit, zu welcher der Handlungsgehilfe sich zu dem gedachten Zwecke entfernen darf, bleibt der Vereinbarung zwischen ihm und dem Principal vorbehalten, auf die Freigebung bestimmter Stunden, die gerade ihm zusagen, hat er keinen Anspruch. Aus dem Gesagten ergibt sich, dass der Kläger der Gepflogenheit zuwider handelte und sich eine mit dieser Gepflogenheit im Widerspruch stehende Befugnis anmaßte, als könne er weggehen, wann er wolle, ohne die Beklagte zu fragen oder sich um deren Zustimmung zu kümmern.

Nach den Aussagen der vernommenen Zeugen wurde insbesondere für wahr angenommen, dass die Beklagte in Übereinstimmung mit der obigen Gepflogenheit dem Kläger auf sein Ersuchen zu Tagszeiten, wo der Geschäftsgang dies gestatte, die Möglichkeit gewähren wollte, sich behufs Bewerbung um eine Stelle aus dem Geschäfte zu entfernen, dass der Kläger trotz Einsprache am 2. Juni vormittags wegging und dass er am 5. Juni ungeachtet vorausgegangener Verwarnung wieder durch 3 Stunden ohne Erlaubnis ausblieb.

Infolge dieses trotzigen und widerspenstigen Verhaltens des Klägers war die Beklagte im Sinne des Art. 62 und 64, Z. 3 H. G. B. berechtigt, den Kläger vor Ablauf der Kündigungsfrist zu entlassen.

Der Anspruch des Klägers auf Vergütung des Lohnes für die übrige Kündigungsfrist 6. Juni bis 15. Juni stellt sich daher als gesetzlich unbegründet dar (§. 84 Gew. O.); es war demnach dem Kläger nur der von der Beklagten anerkannte Betrag von 7 fl. 99 kr. zuzuerkennen, der Mehranspruch aber abzuweisen.

Nr. 151.

Ein gegen 14tägige Kündigung beschäftigter Arbeiter, dem vom Meister während der Arbeit gesprächsweise mitgetheilt wurde, dass alle gehen werden, wenn die Lieferung aufgearbeitet sein werde, kann nach beendeter Arbeit ohne vorausgegangene Kündigung nicht entlassen werden.

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 12. November 1898, $\frac{\text{Cr. I } 255/98}{4}$.

Im Monate September 1898 hat der in der Fabrik des Beklagten J. Ch. (Erzeugung von Sattler- und Taschnerwaren) beschäftigte Werkmeister A. Sch. sämmtlichen Arbeitern mit Ausnahme des wegen Krankheit abwesenden Klägers F. M. (Tischlergehilfen) 14tägig gekündigt und gleichzeitg bekanntgegeben, dass derjenige Arbeiter, welcher innerhalb dieser Frist keine andere Arbeit finde, bleiben könne, bis die von dem Beklagten übernommene Lieferung an das Militärärar aufgearbeitet sein werde. Kläger war damals krank. Nachdem er die Arbeit wieder aufgenommen hatte, sagte ihm der Werkmeister einige Wochen später gesprächsweise während der Arbeit: „Wenn die ärarische Lieferung aufgearbeitet sein wird, werden wir Alle gehen."

Am 5. November 1898 wurden sämmtliche Arbeiter, darunter auch der Kläger entlassen.

Da dieser Entlassung keine Kündigung vorangegangen war, so klagte der Kläger auf Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist im Betrage von 14 fl. und beantragte die Verurtheilung des Beklagten zur Zahlung dieses Betrages.

Der Beklagte bat um Abweisung der Klage, berief sich auf die obige Mittheilung des Werkmeisters, in der eine ordnungsmäßige Kündigung des Arbeitsverhältnisses bis zur Fertigstellung der Lieferung zu erblicken sei.

Der Beklagte wurde zur Zahlung des eingeklagten Betrages verurtheilt.

Gründe: Dem Kläger wurde nicht so wie den anderen Arbeitern 14tägig gekündigt und das weitere Verbleiben bis zur Aufarbeitung

der Lieferung freigestellt, sondern nur vom Werkmeister gesprächsweise während der Arbeit mitgetheilt: „Wenn die ärarische Lieferung aufgearbeitet sein wird, werden wir alle gehen."

In diesen Worten war aber keine Kündigung enthalten, sondern im Hinblicke auf die bevorstehende Beendigung der Arbeiten für das Ärar nur die baldige Lösung des Arbeitsverhältnisses angekündigt worden. Zur ordnungsmäßigen Herbeiführung dieser Lösung wäre geradeso wie den anderen Arbeitern gegenüber eine vorherige Kündigung beziehungsweise eine Vereinbarung des Inhaltes, dass mit der Aufarbeitung der Lieferung die Lösung des Arbeitsverhältnisses von selbst ohne vorherige Kündigung eintrete, erforderlich gewesen.

Da weder das eine noch das andere geschehen ist, so war der Beklagte nicht im Rechte, wenn er den Kläger am 5. November entlassen hat, er ist demnach gemäß §. 84 Gew. O. verpflichtet, den Kläger für den Entgang der Kündigungsfrist zu entschädigen.

Nr. 152.

Wenn das Arbeitsbuch bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus Versehen nicht ausgefolgt worden ist, so kann daraus nicht auf eine Erneuerung des gekündigten Arbeitsverhältnisses geschlossen werden.

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 10. September 1898, $\frac{\text{Cr. I 119/98}}{4}$.

In der Tuchfabrik der Firma G. Sch. (Beklagte) wurde dem Musterweber G. K. (Kläger) am 27. August (Samstag) auf 8 Tage gekündigt.

Bei der am nächstfolgenden Samstage vorgenommenen Lohnauszahlung unterblieb die gleichzeitige Aushändigung des vorbereiteten Arbeitsbuches durch ein Versehen des betreffenden Beamten.

Der Kläger machte keine Erwähnung und erschien am nächsten Montage zur Arbeit, wurde aber nicht zugelassen, Die beklagte Firma hatte nach Wahrnehmung des Versehens das Arbeitsbuch bei der Gewerbebehörde hinterlegt.

Der Kläger behauptete, dass mit der Unterlassung der Herausgabe des Arbeitsbuches eine stillschweigende Erneuerung des Arbeitsverhältnisses stattgefunden habe, zu dessen Lösung eine neuerliche Kündigung erforderlich gewesen sei, und er klagte deshalb auf Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist.

Die beklagte Firma beantragte die Abweisung der Klage. Die Klage wurde zurückgewiesen.

Gründe: Der Kläger war nicht berechtigt, daraus, dass die Aushändigung des Arbeitsbuches am 3. September nach Ablauf der Kündigungsfrist unterblieben ist, einen stillschweigenden Widerruf der Kündigung und eine Erneuerung des Arbeitsverhältnisses abzuleiten, da die alleinige Unterlassung der Hinausgabe des Arbeitsbuches schon insoferne, als aus der Kündigung für beide Theile das Recht auf Lösung des Lohnverhältnisses mit Ablauf der Kündigungsfrist entstanden ist, zum mindesten Zweifel an der vermeintlichen Willensänderung der Gegenseite aufkommen lassen musste, und es demnach Sache des Klägers war, bei der Lohnauszahlung nach der Ursache der unterbliebenen Ausfolgung des Arbeitsbuches sich zu erkundigen oder dasselbe zu verlangen.

Nachdem dies der Kläger zu thun unterlassen hatte, so war seine aus der unterbliebenen Aushändigung des Arbeitsbuches gezogene Schlussfolgerung eine voreilige, seine irrige Annahme eine selbstverschuldete und der Klagsanspruch demnach zurückzuweisen.

Nr. 153.

Wenn nach der Arbeitsordnung nur an einem bestimmten Tage der Woche gekündigt werden kann, gebürt die Lohnentschädigung vom Tage des Austrittes bis zu dem in der Arbeitsordnung für die Kündigung festgesetzten Tage und von da ab bis zum Ablaufe der Kündigungsfrist. (§. 84 Gew. O.)

Urtheile des Gewerbegerichtes Brünn vom 10. September 1898, Cr. I 116 und 117/98

4

In der Spinnfabrik der Firma R. S. & Co. war laut Arbeitsordnung eine dreitägige nur am Donnerstage zulässige Kündigung eingeführt.

Die Spinner F. L. und J. V., denen längere Zeit kein Verdienst gegeben worden war, und die deshalb am 5. September (Montag) austraten, klagten die Firma R. S. & Co. auf Lohnentschädigung für die ganze Woche bis zum 10. September (Samstag).

Die beklagte Firma wendete ein, dass die Kündigung eine dreitägige sei, und dass die Kläger demnach nur Lohnentschädigung für drei Tage beanspruchen können.

Die beklagte Firma wurde zur Zahlung der Lohnentschädigung für die ganze Woche verurtheilt.

Gründe: Die Lohnentschädigungsforderung der Kläger ist nach §§. 82a, lit. e und 84 Gew. O. nicht allein für die Dauer der drei-

tägigen Kündigungsfrist, sondern für die ganze Woche begründet, weil der Austritt in rechtmäßiger Weise bereits am Montag (5. September) stattgefunden hat, die Kündigungsfrist aber in Hinblick auf die Festsetzung des Donnerstages als einzig zulässigen Kündigungtages nicht vom Montage, sondern erst vom Donnerstage an zu zählen ist und demnach erst mit Ende der Woche abläuft.

Nr. 154.

Die von einem Platzmeister an zwei mit der Arbeit innehaltende und bei einem Ofen sich wärmende Hilfsarbeiter gerichteten Worte: „Wenn Ihr nicht arbeiten wollt, so bekommt Ihr am Samstag Euere Arbeitsbücher" enthalten keine Aufkündigung.

Urtheile des Gewerbegerichtes Brünn vom 30. November 1898, $\frac{\text{Cr. II } 272/98}{5}$ und $\frac{\text{Cr. II } 273/98}{5}$.

Die bei der Cementwarenerzeugung der Fabriksfirma B. F. & Co. (Beklagten) beschäftigten Arbeiter J. M. und N. O. (Kläger) wärmten sich am 23. November (Mittwoch) vormittags die Hände an einem im Arbeitsraume stehenden Ofen. Als der Platzmeister der beklagten Firma die Kläger bemerkte, sagte er im Vorübergehen zu ihnen: „Wenn Ihr nicht arbeiten wollt, so bekommt Ihr am Samstag Euere Arbeitsbücher".

Am Samstag (26. November) wurden die Kläger entlassen. Sie beanspruchten wegen ihrer ohne ordnungsmäßige Kündigung und ohne Grund erfolgten Entlassung Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist im Betrage von 4 fl. 50 kr. Die belangte Firma erblickte in den obigen Worten des Platzmeisters eine Kündigung und beantragte deshalb die Abweisung der Klage.

Die beklagte Firma wurde zur Zahlung der eingeklagten Lohnentschädigung verurtheilt.

Gründe: Die oben angeführten im Vorübergehen gesprochenen Worte des Platzmeisters der beklagten Firma konnten nicht als Aufkündigung des Arbeitsverhältnisses aufgefasst werden, da sie nicht die Absicht einer Lösung des Lohnverhältnisses mit Ablauf der Woche zum Ausdrucke brachten, sondern nur eine Androhung der Kündigung enthielten und lediglich die Absicht, den Arbeiter durch die drohende Kündigung zu ununterbrochener Arbeit anzuhalten, erkennen ließen.

Die Kläger wurden demnach am 26. November ohne vorausgegangene Kündigung, und da sie keine Ursache zur sofortigen Lösung

des Arbeitsverhältnisses (§. 82 Gew. O.) gegeben haben, auch ohne Grund entlassen.

Sie waren daher gemäß §. 84 Gew. O. berechtigt, Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist zu fordern.

Nr. 155.

Die von einem zur Kündigung nicht berechtigten Platzmeister ertheilte Kündigung ist nur dann wirksam, wenn sie infolge Auftrages des Unternehmers oder seines Stellvertreters gegeben wurde, und der Arbeiter keinen Grund hatte, an der Auftragsertheilung zu zweifeln.

Urtheile des Gewerbegerichtes Brünn vom 30. November 1898, $\frac{\text{Cr. II } 274/98}{5}$ und $\frac{\text{Cr. II } 275/98}{5}$.

Die in der Cementwarenfabrik der Firma B. F. & Co. (Beklagten) mit dreitägiger nur am Donnerstag zulässiger Kündigung beschäftigten Arbeiter A. V. und J. V. (Kläger) sind am 22. November (Dienstag) infolge gerichtlicher Ladung zur Arbeit nicht erschienen. Als sie sich tags darauf (Mittwoch) zur Arbeit eingefunden und ihr Ausbleiben entschuldigt hatten, entgegnete ihnen der Platzmeister: „Ich glaube, dass Ihr werdet entlassen werden; ich werde den Werkführer fragen." Bald darauf kam der Platzmeister wieder und sagte im Vorübergehen: „Am Samstag bekommt Ihr Eure Bücher; wenn Ihr wollt, könnt Ihr arbeiten, Ihr könnt aber auch gehen".

Diesen Sachverhalt bestätigte der Platzmeister unter Zeugeneid mit dem Beifügen, dass er nicht das Recht habe, zu kündigen, und dass er den Klägern die obige Mittheilung im Auftrage des zur Entlassung und Kündigung der Arbeiter berechtigten Werkführers, jedoch ohne des Auftrages desselben zu erwähnen, gemacht habe.

Die Kläger behaupteten, dass ihnen der Platzmeister nur gesagt habe, sie mögen auf den Werkführer warten und arbeiten gehen.

Der Werkführer hat mit den Klägern nicht weiter gesprochen. Am 26. November (Samstag) wurden die Kläger entlassen.

Dieselben erachteten sich dadurch in ihrem Rechte auf Kündigung verletzt, beanspruchten im Klagewege Lohnentschädigung für die erst am nächsten Samstage endende Kündigungsfrist im Betrage von 4 fl. 56 kr. und beantragten die Verurtheilung der beklagten Firma zur Zahlung dieses Betrages.

Die belangte Firma hat unter Berufung auf den von dem Platzmeister als Zeugen bestätigten Sachverhalt um Abweisung der Klage gebeten.

Die beklagte Firma wurde zur Zahlung der eingeklagten Lohnentschädigungsbeträge verurtheilt.

Gründe: Die vom Platzmeister der belangten Firma den Klägern gemachte Mittheilung „Am Samstag bekommt Ihr Eure Bücher" enthielt wohl eine genügend verständlich ausgedrückte Kündigung. Allein schon der Nachsatz „Wenn Ihr wollt, könnt Ihr arbeiten, Ihr könnt aber auch gehen", ließ insoferne, als hierin den Klägern freigestellt wurde, die Arbeit fortzusetzen oder zu verlassen, nicht mehr so deutlich erkennen, ob die Lösung des Arbeitsverhältnisses mit Ablauf der Woche beabsichtigt ist.

Vollends im Unklaren blieben aber die Kläger darüber, ob die Mittheilung des Platzmeisters infolge Auftrags des Fabriksinhabers oder seines zur Kündigung und Entlassung der Arbeiter berechtigten Stellvertreters (Werkführers) stattgefunden hat, da der Platzmeister die Worte nur im Vorbeigehen gesprochen und es unterlassen hatte, sich hiebei auf einen ertheilten Auftrag zu berufen.

Die Kläger hatten sohin begründete Ursache, anzunehmen, dass der zur Kündigung nicht berechtigte Platzmeister ohne Auftrag gehandelt und deshalb sich auch in der obigen unbestimmten, die Fortdauer des Arbeitsverhältnisses mehr dem Willen der Kläger als jenem der Firma anheimstellenden Weise ausgesprochen hat.

Die Mittheilung des Platzmeisters an die Kläger konnte demnach wegen Mangels der im §. 869 a. b. G. B. für die Rechtswirksamkeit einer Erklärung bestimmten Erfordernisse auch vom Gerichte nicht als ordnungsmäßige Kündigung angesehen werden.

Sobald aber keine rechtmäßige Kündigung vorlag, war die Entlassung der Kläger vorzeitig geschehen, und es war deshalb der im §. 84 Gew. O. begründete Lohnentschädigungsanspruch, welcher im übrigen unangefochten geblieben ist, zuzuerkennen.

Nr. 156.

Die Lösung des Arbeitsverhältnisses ist ordnungsmäßig erfolgt, wenn bei achttägiger Kündigung dem Arbeiter am 2. December gekündigt, diese Kündigung am 5. December infolge von Äußerungen des Arbeiters, dass er von einer Kündigung nichts wisse, außer Zweifel gestellt, und der Arbeiter acht Tage darnach, am 13. December entlassen wurde.

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 16. December 1898, $\frac{\text{Cr. II } 313/98}{4}$.

Der Kläger (Bäckergehilfe) beanspruchte wegen seiner am 13. December angeblich ohne Kündigung und grundlos erfolgten Ent-

lassung Lohnentschädigung für die gesetzliche 14tägige Kündigungsfrist im Betrage von 10 fl. 60 kr. Die Beklagte (Bäckermeisterswitwe) wendete ein, *a)* dass eine 8tägige Kündigungsfrist ausbedungen war, *b)* dass dem Kläger am 2. December (Freitag), als er zum drittenmale zu spät in die Arbeit gekommen war, von ihrem Stellvertreter mit den Worten „Bis zum zweitnächsten Sonntage habe er seine Sachen zusammen zu packen und zu gehen" gekündigt worden sei. Am 5. December (Montag), als der Kläger in der Werkstatt verlauten ließ, er wisse von einer Kündigung nichts, sei in ihrer Gegenwart die Kündigung mit den Worten erneuert worden: „Es sei ihm am Freitag gekündigt worden, die Kündigung bleibe in Geltung."

Da der Kläger erst am achten Tage nach der ihm neuerlich gegebenen Kündigung (13. December) entlassen worden sei, so fehle seinem Anspruche jede Berechtigung und sei die Klage abzuweisen. Der Kläger bestritt das gegnerische Vorbringen. Die Zeugen A. C. und J. N. bestätigten unter Eid die Angaben der Beklagten.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Die zufolge der Zeugenaussagen zwischen den Parteien bedungene 8tägige Kündigung wurde von der Belangten eingehalten, da die dem Kläger am 2. December gegebene Kündigung infolge der Äußerungen des Klägers, er wisse von einer Kündigung nichts, am 5. December außer Zweifel gestellt worden war, und die Entlassung des Klägers erst am 13. December, also erst am achten Tage nach der außer Zweifel gestellten Kündigung erfolgt ist.

Der auf die Unterlassung der Kündigung gestützte klägerische Entschädigungsanspruch war demnach zurückzuweisen.

Nr. 157.

Die seitens eines Gewerbsinhabers mit den Worten „Also gut, wir werden es mit Ihnen versuchen, treten Sie morgen den Dienst an" erfolgte Aufnahme eines Hilfsarbeiters ist als eine endgiltige und nicht bloß als probe- oder aushilfsweise anzusehen.

Die Entlassung des Arbeiters ohne Kündigung und ohne Grund verpflichtet den Gewerbsinhabers zur Entschädigung.

Die Entschädigung hat sich auch auf die Vergütung des durch den Entgang einer Naturalwohnung verursachten Schadens zu erstrecken. (§. 84 Gew. O.)

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 30. November 1898, $\frac{\text{Cr. I } 264/98}{4}$.

Der Beklagte (Buchdruckereibesitzer) hat am 19. November ein Inserat des Inhaltes, dass er einen Hilfsarbeiter aufnehme, der zugleich

die Stelle eines Hausmeisters zu versehen habe, in den „Tagesbote“ einrücken lassen. Infolge dieser Anzeige meldete sich Kläger am Sonntag, den 20. November im Comptoir des Beklagten und wurde von diesem mit den Worten „Also gut, wir werden es mit Ihnen versuchen, treten Sie morgen Ihren Dienst an“, aufgenommen. Dabei wurde vereinbart, dass Kläger einen Lohn von 6 fl. wöchentlich und die Hausmeisterwohnung zur unentgeltlichen Benützung erhalten sollte.

Am 21. November hat Kläger seinen Dienst angetreten und sofort seine Wohnung für Ende November gekündigt, um mit Beginn des Monates December die ihm zugesicherte Naturalwohnung zu beziehen.

Am Samstag, den 26. November hat der Beklagte dem Kläger den Lohn von 6 fl. ausbezahlt und das Arbeitsbuch mit dem Bemerken übergeben, dass er den früheren Hausmeister weiter behalten werde, und dass sich Kläger daher nach einer anderen Stelle umsehen möge.

Der Kläger beanspruchte den Lohn für die im gegnerischen Geschäfte laut Arbeitsordnung eingeführte achttägige Kündigungsfrist per 6 fl. und den Ersatz des ihm durch die Auflassung der alten Wohnung und die Nothwendigkeit der Übersiedlung verursachten Schadens per 4 fl.

Der Beklagte beantragte die Abweisung des Anspruches; denn Kläger sei mit den Worten „Wir werden es mit Ihnen versuchen“ nur aushilfsweise aufgenommen worden und habe demnach kein Recht auf Kündigung; aus demselben Grunde sei die Auflassung der alten Wohnung voreilig gewesen, und könne Kläger daher auch keine Entschädigung für die Übersiedlungskosten begehren.

Der Beklagte wurde zur Zahlung des eingeklagten Betrages von 10 fl. verurtheilt.

Gründe: Nichts rechtfertigte die Behauptung des Beklagten, dass der Kläger nur zur Aushilfe aufgenommen worden war. Die mit den Worten „Wir werden es mit Ihnen versuchen“ erfolgte Aufnahme des Klägers ließ die Auffassung, dass dieser nur probe- oder aushilfsweise Verwendung finden sollte, schon aus dem Grunde nicht zu, weil der Inhalt des Zeitungsinserates und die Vereinbarung eines Wochenlohnes nebst einer Naturalwohnung mit einer derartigen Auslegung im Widerspruche stehen würde, und weil der bei Aufnahmen üblichen Ausdrucksweise „Wir werden es mit Ihnen versuchen“, „Wir werden sehen“ und dergleichen ohne ausdrückliche Hervorhebung, dass die Verwendung nur zur Probe oder Aushilfe stattfinden solle, niemals diese Bedeutung gegeben werden kann.

Demzufolge war in Gemäßheit des §. 84 Gew. O. der Anspruch des Klägers auf Vergütung des Lohnes für die Kündigungsfrist begründet und ebenso die Forderung auf Ersatz der mit der Übersiedlung

verbundenen Auslagen in dem für angemessen befundenen und demgemäß nach §. 273 C. P. O. auf 4 fl. festgesetzten Betrage berechtigt, zumal diese Auslagen dem Kläger bei nur probeweiser Verwendung erspart, bei ordnungsmäßiger Kündigung aber in der Art vergütet worden wären, dass er die Naturalwohnung eine Zeit lang benützt, somit keinen Mietzins gezahlt hätte.

Dem Klagebegehren war demnach vollinhaltlich stattzugeben.

Nr. 158.

Das Versprechen eines Unternehmers, seinem Hilfsarbeiter nebst dem Lohne eine nicht näher bestimmte Wohnungsentschädigung zu geben, begründet den Anspruch auf Ersatz des ortsüblichen Mietzinses für eine Arbeiterwohnung. (§. 72 Gew. O.)

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 7. December 1898, $\frac{\text{Cr. II } 282/98}{6}$.

Das auf Ersatz des Mietzinses für eine durch angeblich zwei Monate in Gerspitz gemietete Wohnung per 12 fl. gerichtete und auf eine sechswöchentliche Mietzinsentschädigung per 9 fl. eingeschränkte Klagebegehren wurde bei der Streitverhandlung mit dem Vorbringen begründet, dass der geschäftsführende Gesellschafter der belangten Firma (Ringofen-Ziegelei), A. K., dem Kläger bei seiner im Juli oder August d. J. erfolgten Aufnahme als Ziegelschläger eine Wohnung zugesichert, und da eine solche in der Ziegelei nicht frei war, beigefügt habe, dass Kläger zur Häuslerin S. ziehen solle und eine Entschädigung für die Wohnung erhalten werde.

Von der beklagten Seite wurde dieses Vorbringen bestritten und die Zurückweisung des Klagebegehrens beantragt.

Zufolge der Aussage des Zeugen C. M. hat Kläger nach seiner Aufnahme in die Ziegelei mit seiner Familie durch sechs Wochen in Gerspitz gewohnt, bei der Miete der Wohnung ausdrücklich auf das gegnerische Versprechen der Bezahlung des Mietzinses hingewiesen, auf Verlangen des Hausherrn aber den Mietzins per 9 fl. selbst bezahlt und über die erste Mietzinsrate per 6 fl. die als Ausweis für die belangte Firma begehrte schriftliche Empfangsbestätigung erhalten.

Nach der Aussage der als Zeugin vernommenen Ehegattin des Klägers hat A. K. auch ihr die Überlassung einer Wohnung in der Ziegelei nach Ausräumung der darin befindlichen Maisvorräthe versprochen und bis dahin die Familie des Klägers unter einem Ziegelschoppen schlafen lassen; nachdem sie 14 Tage unter dem Schoppen

genächtigt hatten, habe ihr Mann die Wohnung in Gerspitz aufgenommen und dabei erwähnt, dass ihm der Ersatz des Mietzinses von A. K. zugesagt worden sei.

Bei der Einvernahme der Parteien gab der Gesellschafter der beklagten Firma A. K. zu, dass nahezu alle Ziegelschläger zu ihrem Lohne auch die Wohnung in der Ziegelei erhalten, und dass von den wenigen Ziegelschlägern, welche außerhalb wohnen, einige derselben eine Quartierentschädigung beziehen. Er bestritt aber, dem Kläger eine derartige Entschädigung zugesichert zu haben. Im übrigen waren seine Angaben unbestimmt; insbesondere bezeichnet er es als ihm nicht erinnerlich, ob er dem Kläger eine Wohnung versprochen, und da eine solche in der Ziegelei nicht frei war, hinzugefügt habe, dass Kläger zur Häuslerin S. ziehen solle.

Kläger ergänzte sein eingangs angeführtes Vorbringen nur in der Richtung, dass A. K. ihn erst nach einigen unter dem Schoppen verbrachten Nächten zur Aufnahme einer Wohnung aufgefordert und ihm die Bezahlung derselben versprochen habe.

Unter Eid vernommen, wiederholte Kläger seine Angaben.

Die beklagte Firma wurde zur Zahlung des Betrages von 9 fl. verurtheilt.

Gründe. Der Kläger hat sein Vorbringen in Ansehung der ausdrücklichen Zusicherung einer Wohnungsentschädigung beschworen, und es war deshalb die eingeklagte sechswöchentliche Wohnungsentschädigung in der dem üblichen Mietzinse für Arbeiterwohnungen entsprechenden und demnach für angemessen befundenen Höhe von 9 fl. zuzuerkennen.

Für die Beeidigung des Klägers war die Erwägung maßgebend, dass die Angaben des öffentlichen Gesellschafters der beklagten Firma A. K., bezüglich des Wohnungsversprechens und der Aufforderung, zu der Häuslerin S. zu ziehen, ganz unbestimmt waren, nachdem A. K. erklärte, sich darauf nicht mehr entsinnen zu können, während die diesfälligen Anführungen des Klägers präcise lauteten und sowohl durch die Zeugenaussage der Ehegattin des Klägers, als auch durch die Thatsache, dass Kläger später eine Wohnung in der Ziegelei der Geklagten erhielt, unterstützt wurden. Über das von dem Kläger behauptete Versprechen einer Entschädigung für die durch sechs Wochen gemietete Wohnung waren allerdings die gegensätzlichen Angaben beiderseits bestimmt; allein die klägerischen Anführungen fanden nicht allein eine Stütze in der Zeugenaussage des C. M. und der V. L., denen gegenüber sich der Kläger bereits bei der Miete der Wohnung auf das gegnerische Versprechen der Bezahlung des Mietzinses berufen hatte, sondern weiters auch in dem oberwähnten

Wohnungsversprechen, das A. K. nicht schlechthin bestritt, sondern nur als ihm nicht mehr erinnerlich bezeichnete.

Allerdings ist in dem Wohnungsversprechen zunächst nur die Zusage einer Naturalwohnung und in der Aufforderung, Kläger möge zur Häuslerin S. ziehen, an sich bloß die Anempfehlung einer billigen und durch ihre Nähe praktischen Wohnung zu erblicken, allein diese Äußerungen im Zusammenhalte mit dem Zugeständnisse der geklagten Seite, dass nahezu alle Ziegelschläger eine Naturalwohnung innehaben, und dass von den wenigen Ziegelschlägern, welche außerhalb wohnen, einige eine Quartierentschädigung beziehen, lassen die Behauptung des Klägers, dass anschließend an die Aufforderung, zur Häuslerin S. zu ziehen, eine Wohnungsentschädigung versprochen worden sei, glaubhaft erscheinen, und bieten insofern, wie oben angeführt wurde, für das klägerische Vorbringen eine erhebliche Stütze.

Es war daher auf den Eid des Klägers zu erkennen und nach Beschwörung seines Vorbringens die vorstehende Entscheidung zu ällen.

Nr. 159.

1. Die von einem Principale gelegentlich der Aufnahme eines Geschäftsreisenden zu diesem gethane Äußerung, dass er aus Gehalt und Provision ein Jahreseinkommen von 2400 fl. beziehen, somit sich besser stehen werde, als ein Bezirkshauptmann, enthält nicht die Zusage eines Mindesteinkommens, da die Äußerung den Willen, sich dadurch zu verpflichten, nicht entnehmen lässt. (§. 861 a. b. G. B.)

2. Eine mündliche Vereinbarung dieses Inhaltes wäre übrigens bei dem Bestande eines schriftlichen Dienstvertrages nicht zu berücksichtigen. (§§. 884 und 887 a. b. G. B.)

3. Ein Geschäftsreisender, der durch die Übertragung anderweitiger eschäfte und durch ungenügende Verwendung an seiner Provision verkürzt wird, hat Anspruch auf Entschädigung. (§§. 1155 und 1160 a. b. G. B.)

4. Die Entschädigung ist bei dem Vorhandensein der Voraussetzungen des §. 273 C. P. O. nach freiem Ermessen zu bestimmen.

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 17. October 1898, $\frac{\text{Cr. I } 174/98}{6}$.

Im Monate März 1898 hat der Beklagte (Tuchhändler) den Kläger als Geschäftsreisenden mit einem Monatsgehalte von 50 fl., 1 Procent Provision von den durch ihn abgeschlossenen Käufen und 7 fl. Reisediäten gegen einmonatliche Kündigung aufgenommen und ihm angeblich ein Jahreseinkommen von 2400 fl. an Gehalt und

Provision garantiert. Im Monate Juli ist der Gehalt auf 60 fl. erhöht worden.

Am 27. August hat der Beklagte dem Kläger das Dienstverhältnis für Ende September gekündigt.

Der Kläger, welcher bis Ende September . 380 fl.
an Gehalt und . . . . . 140 „
an Provision, zusammen . . . . . 520 fl.
bezogen hatte, berechnete mit Zugrundelegung des ihm nach seiner Behauptung zugesicherten Jahreseinkommens von 2400 fl. seine Forderung an Gehalt und Provision für 7 Monate mit . . . . . 1400 „
und klagte auf Grund dieser Berechnung den darauf entfallenden Betrag von . . . . . 880 fl.
ein.

Der Beklagte beantragte die Abweisung der Klage, indem er bestritt, dem Kläger ein Einkommen von 2400 fl. jährlich garantiert zu haben.

Der Kläger verblieb bei seiner Behauptung und gab diesbezüglich noch an, dass ihm der Beklagte vor der schriftlichen Abmachung auf seine Frage, warum ihm nur ein Gehalt von 50 fl. ausgesetzt werde, während ihm früher ein Gehalt von 60 fl. gezahlt worden sei, erwidert habe, dass jetzt nur große Partien Ware zum Verkaufe gelangen, und dass er aus Gehalt und Provision ein Jahreseinkommen von 2400 fl. beziehen, somit sich besser stehen werde als ein Bezirkshauptmann.

Der Beklagte bestritt auch dieses Vorbringen und legte die anlässlich des Engagements beiderseits ausgestellten Briefe vor, aus welchen die Vereinbarung über Gehalt und Provision, die Zusicherung eines Mindesteinkommens aber nicht zu ersehen war.

Der Kläger führte nun aus, dass ihm auch abgesehen von der Zusage eines Mindesteinkommens die eingeklagte Entschädigung gebüre, weil ihm als Geschäftsreisenden nicht nur keine entsprechende Gelegenheit zu Geschäftsabschlüssen gegeben, sondern die ihm hiefür eingeräumte Zeit großentheils durch anderweitige Aufträge (Eincassierungen, Einklagungen, Arrangements mit falliten Schuldnern u. dgl.) entzogen worden sei.

Den Nachweis für seine Behauptungen erbrachte er durch Vorlage seiner Aufzeichnungen, welche entnehmen ließen, dass er vom März bis September nur 80 Tage (in den Monaten März, April und Mai) gereist ist und in Galizien in einer ganzen Reihe von Städten bei Fallimenten die Interessen seines Principals zu vertreten gehabt hat.

Der Beklagte trat den thatsächlichen Anführungen des Klägers nicht entgegen, erbot sich aber, durch Sachverständige zu beweisen,

dass die Reisesaison in der Tuchbranche für Winterware nur die Monate März, April und Mai umfasse und für Sommerware erst im Winter beginne, und dass die unentgeltliche Besorgung von Aufträgen der obenbezeichneten Art usancemäßig zu den Obliegenheiten eines Geschäftsreisenden gehöre.

Der Kläger erbot sich zum Beweise des Gegentheils.

Die Sachverständigen C. F. und L. U., beide Tuchhändler am Platze, gaben nach Einsichtnahme in die Aufzeichnungen ihr Gutachten dahin ab, dass die Reisesaison für Winterware sich auch auf die Monate Juni, Juli und August erstrecke, dass ein nur zum Theile auf fixen Gehalt, zum Theile aber auf Provision angewiesener Geschäftsreisender durch Aufträge, wie die obigen, von seiner Aufgabe, Bestellungen zu vermitteln, nicht übermäßig abgelenkt werden dürfe, dass gegebenenfalls nach den vorgelegten Aufzeichnungen, eine übermäßige Inanspruchnahme mit anderweitigen Aufträgen stattgefunden habe, und dass demzufolge der Kläger sowohl durch den in den Monaten März, April und Mai mit der Besorgung anderweitiger Aufträge erlittenen Zeitverlust als auch dadurch, dass er in den Monaten Juni, Juli und August überhaupt nicht zu Geschäftsreisen verwendet wurde, in seinem Anspruche auf Provision verkürzt worden sei.

Dem Kläger wurde ein Betrag von 160 fl. zuerkannt; der Mehranspruch wurde abgewiesen.

Gründe: Die gelegentlich der mündlichen Unterhandlungen über Gehalt und Provision von dem Beklagten zu dem Kläger gethane Äußerung, dass er aus Gehalt und Provision ein Jahreseinkommen von 2400 fl. beziehen, somit sich besser stehen werde als ein Bezirkshauptmann, konnte nicht dahin aufgefasst werden, dass der Beklagte ein Mindesteinkommen von 2400 fl. garantiert und sich somit für den Fall eines geringeren Verdienstes an Provision zur Nachzahlung des hierauf fehlenden Betrages verpflichtet hätte, da sich die obige, im Zuge der Unterhandlungen gefallene Äußerung der Form nach als eine Anpreisung der klägerischen Stellung, dem Inhalte nach aber als eine flüchtige Berechnung der muthmaßlichen Höhe des klägerischen Jahreseinkommens darstellte, demnach des zu einer verbindlichen Erklärung nach §. 861 a. b. G. B. erforderlichen Willens, eine Verpflichtung einzugehen, entbehrte.

Zudem sind die mündlich getroffenen Abmachungen tags darauf von den Parteien brieflich beurkundet worden, ohne dass in den beiderseitigen Schreiben von der Übernahme einer Verpflichtung in dem angegebenen Sinne Erwähnung geschehen wäre. Damit kam deutlich zum Ausdrucke, dass auch der Kläger der obigen Äußerung nicht die Bedeutung einer verbindlichen Zusage beigelegt hat, da er andernfalls es gewiss nicht unterlassen hätte, auf deren Niederschrift

zu bestehen. Die Äußerung hätte somit selbst dann, wenn sie im Sinne einer mündlichen Vereinbarung ausgelegt worden wäre, gemäß §§. 884 und 887 nicht weiter berücksichtigt werden können.

Der Klagsanspruch ließ sich daher von dem in der Klage eingenommenen Standpunkte, dass ein Mindesteinkommen von 2400 fl. jährlich garantiert worden war, nicht aufrecht halten.

Anders verhielt es sich mit der erst bei der Streitverhandlung vorgebrachten weiteren Begründung des Klagsanspruches, wonach der Kläger infolge seiner zum Theile ganz unterbliebenen, zum Theile nicht berufsmäßigen Verwendung am Provisionsbezuge verkürzt und angeblich bis zur Höhe des eingeklagten Betrages geschädigt wurde. Denn unstreitig übernimmt ein Principal, der einen Geschäftsreisenden gegen Provision allein oder gegen Gehalt und Provision engagiert, hiemit die im Wesen des Dienstvertrages begründete Verpflichtung, dem Reisenden die Möglichkeit eines angemessenen Verdienstes an Provision zu geben und den Provisionsbezug nicht durch Belastung des Reisenden mit anderen, als den ihm berufsmäßig obliegenden, auf die Vermittlung von Bestellungen Bezug habenden Aufträgen zu schmälern.

Gegebenenfalls hat nun der Beklagte, wie er selbst zugesteht, den Kläger innerhalb seiner siebenmonatlichen Dienstzeit im ganzen nur an 80 Tagen reisen lassen und während der Reisezeit auch vielfach zu Eincassierungen, Interventionen bei Gericht, Ausgleichsverhandlungen u. dgl. in Anspruch genommen.

Zufolge des Gutachtens der Sachverständigen über die am Platze bestehenden Usancen dauert die Reisezeit für Winterware vom März bis August, und wurde der Kläger auf seiner Reise in unverhältnismäßiger Weise mit anderweitigen Geschäften in Anspruch genommen. Auf Grund dieses Gutachtens und der weiteren im Sachverhalte angeführten Folgerungen der Sachverständigen gebürte demnach dem Kläger gemäß Artikel 1 H. G. B. und §§. 1155 und 1160 a. b. G. B. sowohl für die durch die Besorgung der anderweitigen Aufträge eingetretenen Unterbrechungen, als auch für jene drei Monate, in denen er überhaupt nicht gereist ist, eine angemessene Entschädigung.

Die Höhe dieser Entschädigung hat das Gericht in Berücksichtigung des den vorgelegten Aufzeichnungen entnommenen Umfanges des von dem Belangten mit auswärtigen Kunden betriebenen Tuchhandels gemäß §. 273 C. P. O. nach freiem Ermessen in der Art festgesetzt, dass ein Provisionsbezug von 50 fl. monatlich, somit bei 6 Monaten ein solcher von . . . . . 300 fl.
für angemessen befunden und hievon der an Provision ausbezahlte Betrag von . . . . . 140 „

in Abzug gebracht wurde. Der Rest per . . . . . 160 fl.
stellt den Provisionsentgang dar und gebürt als Entschädigung.

Demgemäß war der Betrag von 160 fl. zuzuerkennen, der auf Zahlung eines weiteren Betrages von 720 fl. gerichtete Mehranspruch aber abzuweisen.

Nr. 160.

Mit Ziegelabtragen beschäftigte Taglöhner sind nicht als gewerbliche Hilfsarbeiter anzusehen. (§. 73, lit. d Gew. O., Art. V, lit. d Kundmachungspatent zur Gewerbeordnung.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 19. April 1899, $\frac{\text{Cr. V } 977/99}{5}$.

Gegen das Begehren des Moriz W. wider den Baumeister J. wegen Vergütung des Lohnes von täglich 1 fl. 5 kr. für die Kündigungsfrist im Betrage von 12 fl. 60 kr. wendete der Beklagte ein, dass Kläger lediglich zum Ziegelabtragen verwendet wurde, nicht Hilfsarbeiter, sondern Taglöhner war, und dass er überdies mit den Bestimmungen der übergebenen Arbeitsordnung, die den Ausschluss der Kündigung festsetzt, einverstanden war.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Die vom Kläger verrichtete Arbeit, nämlich Ziegelabtragen, ist als Lohnarbeit der gemeinsten Art (Artikel V, lit. d Kundmachungspatent) anzusehen und ist nicht unter den Hilfsarbeiten im Sinne des §. 73, lit. d Gew. Ord. begriffen; dem Kläger steht schon aus diesem Grunde ein Anspruch auf Kündigung nicht zu, da auf solche Arbeiter die Gewerbeordnung keine Anwendung findet.

Außerdem hat Kläger nach seinem Zugeständnisse durch Unterfertigung einer Erklärung auf jede Kündigungsfrist verzichtet; das Klagebegehren war demnach wegen Abganges der gesetzlichen Voraussetzungen als unbegründet abzuweisen.

Im gleichen Sinne Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 22. September 1899 $\frac{\text{Cr. V } 192/99}{5}$.

Nr. 161.

Der bei einem Baue mit dem Abladen und Anschütten von Erde gegen Taglohn beschäftigte Arbeiter ist nicht als Hilfsarbeiter im Sinne der Gewerbeordnung anzusehen. (§. 73, lit. d Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 26. April 1899, $\frac{\text{Cr. V } 199/99}{5}$.

Der Arbeiter Jacob T. belangte die Bauunternehmung R., bei der er gegen einen Taglohn von 1 fl. 80 kr. in Arbeit stand, wegen

grundloser Entlassung auf Vergütung des Lohnes für die gesetzliche Kündigungsfrist im Betrage von 25 fl. 10 kr.

Die Beklagte wendete ein, dass Kläger lediglich Taglöhner und mit dem Auf- und Abladen von Schutt bei dem von ihr ausgeführten Eisenbahnbaue beschäftigt war.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Da zugegeben ist, dass Kläger mit dem Abladen von Erde und Anschüttung derselben beschäftigt war, dies jedoch nicht als eine gewerbliche Hilfsarbeit, sondern als Lohnarbeit der gemeinsten Art zu bezeichnen ist, erscheint der Anspruch des Klägers auf Vergütung einer 14tägigen Kündigungsfrist unbegründet. Die Bestimmungen der Gewerbeordnung finden keine Anwendung. (Art. V, lit. d Kundmachungspatent zur Gewerbeordnung.)

Das Klagebegehren war demnach abzuweisen.

Nr. 162.

Der beim Baue als Gerüster verwendete Arbeiter ist gewerblicher Hilfsarbeiter. (§. 73 Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 19. April 1899, Cr. V 178/99.

Gegen das Begehren des Alois R. wider den Baumeister Franz D. wegen Zahlung des Lohnes von täglich 1 fl. 35 kr. für die Kündigungsfrist im Betrage von 16 fl. 20 kr., wendete der Beklagte ein, dass Kläger als Gerüster bloß Taglöhner sei und als solcher keinen Anspruch auf die Kündigung habe.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Die Einwendung des Beklagten, dass der Kläger als Taglöhner keinen Anspruch auf Kündigung habe, ist nicht stichhältig, da die Beschäftigung des Klägers als Gerüster, als eine gewerbliche Hilfsarbeit im Sinne des §. 73, lit. d Gew. O. anzusehen und nicht zur Lohnarbeit der gemeinsten Art im Sinne des Artikels V, lit. d des Kundmachungspatentes zur Gewerbeordnung gerechnet werden kann.

Da weiters auch nicht erwiesen ist, dass der Ausschluss der Kündigung in giltiger Weise vereinbart worden wäre, der Zeuge Josef Sch. vielmehr bestätigte, dass hierüber gar nichts gesprochen wurde, der Anschlag der Arbeitsordnung allein, ohne dass bei der Aufnahme darauf Bezug genommen worden wäre, nicht die Wirkung hat, dass deren Bestimmungen für den Arbeiter bindend sind, erscheint der klägerische Anspruch rechtlich begründet.

Nr. 163.

Ein per Tag entlohnter Maurer, welcher ohne gesetzlichen Grund (§. 82 Gew. O.) bei Beginn der Arbeit oder untertags entlassen wird, ist, wenn auch Kündigungsausschluss bedungen ist, berechtigt, den vollen Taglohn zu fordern. (§. 1155 a. b. G. B.)

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 13. December 1898, Cr. II 302/98.

Der Kläger, der bei dem geklagten Baumeister unter Kündigungsausschluss bis 12. December beschäftigt war und einen Taglohn von 1 fl. bezog, wurde am letztgenannten Tage früh bei Beginn der Arbeit grundlos entlassen, ohne eine Entschädigung für diesen Tag erhalten zu haben.

Er klagte auf Lohnvergütung für diesen Tag im Betrage von 1 fl.

Der Beklagte wurde zur Zahlung des eingeklagten Betrages verurtheilt.

Gründe: Die nach §. 72 Gew. O. zulässige Vereinbarung des Kündigungsausschlusses kann nicht dahin ausgelegt werden, dass es zu jeder Tageszeit in dem Belieben der Parteien stünde, das Arbeitsverhältnis zu lösen und dadurch eine gegenseitige Schädigung durch arglistiges Niederlegen der Arbeit auf der einen Seite und durch grundlose Entlassung auf der anderen Seite herbeizuführen. Vielmehr muss es als im Wesen des Arbeitsvertrages gelegen bezeichnet werden, dass auch der Kündigungsausschluss der Lösung des Arbeitsverhältnisses in beschränktem Umfange gewisse, aus dem Inhalte des Arbeitsvertrages sich erhebende Grenzen setzt.

Vorliegendenfalls waren diese Grenzen dadurch gegeben, dass zwischen den Parteien ein Taglohn vereinbart war, und dass hiemit dem Arbeitsvertrage der Tag als Zeiteinheit sowohl für die Arbeit, als auch für die Entlohnung zugrunde gelegt wurde.

Demzufolge konnte die Entlassung des Klägers, welcher am Morgen sich rechtzeitig zur Arbeit eingefunden und zu derselben bereit gehalten hatte, nicht durch den Hinweis auf den vereinbarten Kündigungsausschluss gerechtfertigt werden, und war der Kläger nach §. 1155 a. b. G. B. berechtigt, jene Entschädigung zu fordern, welcher der für die Arbeit vertragsmäßig festgesetzten Zeiteinheit von einem Tage angemessen war.

Es musste daher dem Kläger der angesprochene volle Taglohn als Entschädigung zuerkannt werden.

Nr. 164.

Es ist unzulässig, im Arbeitsbuche auf eine Arbeitseinstellung als Entlassungsgrund hinzuweisen. (§§. 80a, 80d, 80g Gew. O.)
Die Verjährung des Anspruches auf Entschädigung im Sinne des §. 80g Gew. O. beginnt nicht mit der Hinterlegung des Arbeitsbuches bei der Gewerbebehörde, sondern erst mit dem Tage, an dem der Arbeiter von der unzulässigen Eintragung in das Arbeitsbuch Kenntnis erhalten hat.
Im Verfahren vor dem Berufungsgerichte in gewerblichen Rechtsstreitigkeiten finden die Bestimmungen der Civilprocessordnung über das Vorverfahren keine Anwendung. (§. 31, Absatz 2 Gew. Ger. G.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 11. April 1899 $\frac{\text{Cr. IV } 259/99}{5}$.

Abgeändert durch die Entscheidung des Landesgerichtes Wien als Berufungsgericht in gewerblichen Streitsachen vom 18. Mai 1899, $\frac{\text{Cg. VI } 900/99}{9}$.

Der Hutmachergehilfe Johann St. und zwei Genossen stellten den Antrag, die beklagte Firma H. und D. wegen unzulässiger und unrichtiger Eintragungen in den Arbeitsbüchern zu verurtheilen, auf ihre Kosten die Ausstellung neuer Arbeitsbücher zu veranlassen und jedem Kläger von der Zeit des Austrittes bis zum Tage, an dem sie die Arbeitsbücher erhalten, pro Tag eine Entschädigung von 2 fl. zu bezahlen.

Die beklagte Firma bestreitet, dass unzulässige und unrichtige Eintragungen gemacht wurden.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Das Begehren der Kläger ist ein doppeltes. Erstens ist es gerichtet auf Ausstellung neuer Arbeitsbücher, zweitens auf Entschädigung.

Beide Begehren nehmen zur Grundlage den Inhalt der Eintragungen.

Was die erst im Zuge der Verhandlung angeregte Bemängelung des Ausdruckes „Kesselarbeiter" betrifft, so ist sie eine unzulässige Eintragung nicht, weil durch sachverständige Zeugen festgestellt ist, dass dieser Ausdruck für den gleichbedeutenden Ausdruck „Walker" in Wien üblich ist. Ein Nachtheil ist für die Kläger umsoweniger zu befürchten, als sie in den früheren Arbeitsbestätigungen als Hutmacher bezeichnet sind. Auch die Eintragung im Buche St.s „und wurde . . . . . wegen Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit entlassen" ist nicht unzulässig, denn aus diesen Worten ergibt sich nicht, wie der Kläger St. annimmt, dessen absolute Unfähigkeit, sondern es ist mit denselben nur gesagt, dass er zur Zeit seines Austrittes krank und

daher (wegen Krankheit) nicht arbeitsfähig war. Was endlich die Eintragung vom Juli 1898 „ist infolge ausgebrochenen Strikes.....ausgetreten" betrifft, so kann auch diese Eintragung nicht als unzulässig gelten, denn aus diesen Worten ergibt sich nichts Nachtheiliges für den Kläger. Es ist in denselben nicht gesagt, dass der Strike von den Arbeitern insceniert wurde, ja es ist nicht einmal gesagt, dass die Kläger wegen Arbeitseinstellung entlassen wurden, sondern nur, dass sie infolge Strikes „ausgetreten" seien. Wie oft kommt es aber bei Arbeitseinstellungen vor, dass ganz ruhige, besonnene und zufriedene Arbeiter, bloß infolge des Zwanges der Umstände auszutreten bemüssigt sind! Diese Verhältnisse sind zu bekannt, als dass ein vernünftiger Arbeitgeber bei der beanständeten Eintragung Bedenken haben könnte.

Aber nicht nur, dass die sämmtlichen Eintragungen an sich für die Betheiligten nicht als nachtheilig, nicht als ungünstig angesehen werden können, sind die Klagebegehren noch aus anderen Gründen nicht haltbar. Die Kläger richten ihr Begehren auf Veranlassung der Ausstellung neuer Arbeitsbücher durch die beklagte Firma. Nun ist es aber letzterer gar nicht möglich, neue Bücher auszustellen, noch obliegt ihr die Pflicht dazu, denn das Gesetz (§. 80g, 1. Abs. Gew. O.) berechtigt den Arbeiter nur das neue Buch sich selbst zu verschaffen und die Kosten vom etwa schuldtragenden Arbeitgeber zu verlangen. Das Begehren ist überhaupt verfehlt. Anlangend den Ersatzanspruch von 4 Kronen täglich, so steht dem Klagebegehren die Verjährung nach §. 80g Gew. O., letzter Absatz, entgegen. Sie beginnt mit dem Zeitpunkte der Eintragung, das ist Juli 1898. Nun bringen die Kläger allerdings vor, dass sie die Bücher erst am 6., respective 11. März 1899 zu Gesicht bekommen haben. Darauf muss jedoch erwidert werden, dass die Bücher ihnen am Samstag nach dem 21. Juli 1898 ausgefolgt werden sollten und dann bis 11. August bei der Gewerbebehörde für sie bereit lagen, mit anderen Worten, ihnen zur Verfügung standen. Wenn sie es nun unterließen, die Bücher vom 23. Juli (Samstag) bis 11. August, das ist nahezu 3 Wochen, zu beheben, so haben sie auch die Folgen davon selbst zu tragen.

Infolge Berufung der Kläger hat das k. k. Landesgericht Wien, als Berufungsgericht in gewerblichen Streitigkeiten mit Urtheil vom 18. Mai 1899 $\frac{\text{Cg. VI. } 900/99}{9}$ zu Recht erkannt:

Es wird der Berufung der Kläger gegen das erstinstanzliche Urtheil, insoweit dieses das klägerische Begehren auf Ausstellung, richtiger Veranlassung der Ausstellung neuer Arbeitsbücher durch die beklagte Firma, abgewiesen hat, keine Folge gegeben und in diesem Punkte das angefochtene Urtheil bestätigt.

Dagegen wurde der Berufung der Kläger gegen den ihre Entschädigungsansprüche abweisenden Theil des angefochtenen Urtheils dahin stattgegeben, dass die beklagte Firma H. und P. schuldig erklärt wird, jedem der drei vorgenannten Kläger je einen Betrag von 48 fl. 15 kr., zusammen also den Betrag von 144 fl. 45 kr. und an Kosten der I. Instanz den Betrag von 1 fl. 25 kr., und an Kosten der II. Instanz einen Betrag von 38 fl. 79 kr. je binnen 14 Tagen bei Execution zu bezahlen.

Gründe: Was zunächst die Zurückweisung des Antrages der beklagten Firma auf Verwerfung der Berufung im Sinne des §. 471, Z. 3 C. P. O. anlangt, so stützt sich derselbe in erster Linie darauf, dass bei dem Umstande, als gemäß §. 31, Abs. 2 Gew. Ger. G. auf das Verfahren vor dem Berufungsgerichte die Bestimmungen der Civilprocessordnung für das Verfahren vor dem Gerichtshofe erster Instanz als Processgericht gelten, für das gewerbliche Berufungsgericht die Normen der Civilprocessordnung über das berufungsgerichtliche Vorverfahren (§. 470 C. P. O.) überhaupt keine Anwendung zu finden haben. Insoweit aber dieser Antrag sich auf §. 495 C. P. O. stützt, war derselbe zurückzuweisen, weil gemäß §. 31, Abs. 2 Gew. Ger. G. infolge eingelangter Berufung die Sache von dem Berufungsgerichte neu zu verhandeln ist, und zwar gleichgiltig, aus welchen Gründen die Berufung erhoben wurde. Während vor den ordentlichen Gerichten die Berufung sich als eine Überprüfung des erstrichterlichen Urtheiles im Rahmen der Berufungsgründe und der darauf gestützten Berufungsanträge (abgesehen von den von amtswegen wahrzunehmenden Nichtigkeiten) darstellt, gilt für das gewerbliche Berufungsverfahren die volle Berufung. Die Berufungsgründe sind für dasselbe gleichgiltig, sie bilden weder einen Anhaltspunkt, noch eine Schranke für das Verfahren der zweiten Instanz, da neu zu verhandeln ist. Deren Anführung ist daher nicht nur irrelevant, sondern überflüssig, und widerspricht den in den §§. 74 und 77 der Civilprocessordnung enthaltenen Normen über den Inhalt von Schriftsätzen, wonach dieselben sich streng im Rahmen des sachlich Nothwendigen zu halten haben. Die einzige Grenze für den Umfang des gewerblichen Berufungsverfahrens bilden gemäß §. 31, Abs. 2 Gew. O. die Berufungsanträge, deren Beisetzung in gegenständlicher Berufungsschrift hat der Erstrichter in ganz sachgemäßer Weise veranlasst, sie entspricht demnach vollständig den Anforderungen des §. 31 Gew. Ger. G.

In meritaler Beziehung erfolgte die Zurückweisung der Berufung gegen den ersten Theil des angefochtenen Urtheils, betreffend die Frage der Beschaffung der Arbeitsbücher durch die beklagte Firma, weil sich aus dem klaren Wortlaute des Gesetzes §. 80g Gew. O. „kann auf Kosten des Gewerbsinhabers bei der Gemeindebehörde...

beansprucht werden" und im Zusammenhalte mit dem Vorgehenden ergibt, dass es Sache des Arbeitnehmers und nicht des Arbeitgebers ist, diesen Anspruch bei der Gewerbebehörde geltend zu machen, zumal ja letzterem kein Anspruch rücksichtlich des Arbeitsbuches oder dessen Inhaltes zusteht und es demselben auch zumeist unmöglich sein wird (zum Beispiel bei Verlust des Arbeitsbuches, in welchem Falle die Kenntnis der Generalien nothwendig erscheint etc.), ohne Zuthun des Arbeitnehmers ein Arbeitsbuch oder eine Eintragung in dasselbe zu erlangen. Den Arbeitgeber trifft lediglich die Ersatzpflicht für den Aufwand der Neubeschaffung etc. des Arbeitsbuches.

Die Frage, ob dem Kläger eine Entschädigung gebürt, hängt von der Vorfrage ab, ob die in deren Arbeitsbüchern enthaltenen gleichlautenden Eintragungen: „ist infolge ausgebrochenen Strikes. . . ausgetreten" sich als zulässig darstellen. Die Beantwortung dieser Frage hängt jedoch nicht, wie der Erstrichter gemeint, davon ab, ob eine solche Eintragung dem Arbeitsnehmer nachtheilig sein kann oder nicht. Es mag dahingestellt bleiben, ob die gegenständliche Eintragung nicht von nachtheiliger Wirkung sein kann. Zumindest aber ergibt sich der absolute Ausschluss der Unnachtheiligkeit nicht aus den erstrichterlichen Erwägungen, zumal dieselben zwischen „vernünftigen" Arbeitgebern und solchen, denen diese Eigenschaft nicht zukommt, unterscheidet, und die Nachtheiligkeit nur auf letztere einschränkt.

Schon in dieser Beschränkung der Kläger hinsichtlich der Arbeitssuche muss aber ein offenbarer Nachtheil erblickt werden.

Einzig und allein maßgebend in dieser Richtung erscheint der Wortlaut des Gesetzes. Dieses spricht aber so klar für die Verneinung dieser Vorfrage, dass es überflüssig erscheint, auf den Geist der bezüglichen gesetzlichen Bestimmungen ausführlicher zu reflectieren.

Das Gesetz unterscheidet zwischen Arbeitsbüchern (§. 80 Gew. O.) und Zeugnis (§. 81 Gew. O.).

Das erstere enthält zweierlei Eintragungen, solche, die obligatorischer und solche, die facultativer Natur sind. Zu den ersteren zählen außer den Eintragungen des Vor- und Zunamens des Hilfsarbeiters etc. auch die Eintragungen über den Diensteintritt und Austritt. Dies ergibt sich aus dem Wortlaute des §. 80 a Gew. O., wonach nur die bezüglichen Rubriken für den Text des Arbeitsbuches vorgeschrieben sind, sowie aus §. 81 Gew. O., wonach ein Dienstzeugnis nur „auf Verlangen" des Hilfsarbeiters vom Gewerbsinhaber auszustellen ist. Insoweit also die beanständete Eintragung sich als eine Bestätigung des Austrittes der Kläger darstellt, überschreitet sie den diesfalls statthaften Rahmen dadurch, dass sie auch die Ursache des Austrittes enthält, zumal weder der Wortlaut des Gesetzes, noch auch der gesetzlich vorgeschriebene Inhalt des Arbeits-

buches Raum für die Angabe der Austrittsursache gibt. Insoweit aber diese Eintragung als Zeugnis aufgefasst werden will, verstößt sie sowohl gegen den Wortlaut des §. 81 Gew. O., weil ihr das Verlangen des Hilfsarbeiters fehlt, als auch gegen den Wortlaut des §. 80d Abs. 2 Gew. O., wonach ein Zeugnis in das Arbeitsbuch nur insoweit aufzunehmen ist, als es für den Hilfsarbeiter günstig lautet. Dass aber eine solche Eintragung als eine „günstige" anzusehen ist, wird, man mag über die Berechtigung zu striken wie immer denken, gewiss nicht gesagt werden können.

Das Arbeitsbuch hat den Zweck, die Arbeitssuche zu erleichtern, es soll kein Leumundszeugnis bilden, das arbeitsuchende Individuum mag was immer für eine Vergangenheit und welche Mängel immer haben, in seinem Bestreben, seinem Berufe oder einem Erwerbe nachzugehen, darf es durch sein Arbeitsbuch in keiner Weise behindert werden. Es ist berechtigt, zu verhindern, dass alles, was auch nur den Schein eines Makels oder Mangels auf sein berufliches Leben werfen könnte, nicht in die Öffentlichkeit dringe, seine Berufsehrenhaftigkeit muss denselben Schutz genießen, als seine bürgerliche Ehre (§. 321. Z. 1 C. P. O. und §. 490, Alinea 1, Satz 2 St. G.).

Dies ist die Tendenz der §§. 80 und 81, insbesondere des §. 80d. Abs. 2 Gew. O.

Steht nun fest, dass die gegenständlichen Eintragungen unzulässig waren, so ergibt sich, dass die klägerischen Arbeitsbücher unbrauchbar geworden, und dass hiedurch die Kläger behindert waren, Arbeit zu suchen, zumal ihnen nicht zugemuthet werden kann, mit unbrauchbaren Arbeitsbüchern, die unstatthafte und zumindest ungünstige Bestätigungen enthalten, sich auf Arbeitssuche zu begeben. Es erscheint demnach auch gleichgiltig, dass, wie zugegeben wird, die klägerischerseits erfolgte Arbeitssuche durch den Wiener Hutmachergehilfen-Unterstützungsverein bis nun fruchtlos war, da ja die Kläger zur Arbeitssuche mit diesen Documenten überhaupt nicht verpflichtet waren, abgesehen davon, dass sie mit ordnungsmäßigen Arbeitsbüchern ihre Arbeitssuche auch auf die Provinz auszudehnen in der Lage gewesen wären.

Der Entschädigungsanspruch der Kläger ist daher an sich begründet.

Was das Maß anlangt, so kommt es nicht darauf an, welchen Zeitraum das magistratische Bezirksamt braucht, um ein neues Arbeitsbuch auszustellen; denn erstens handelt es sich hier nicht allein um die Ausstellung eines neuen Arbeitsbuches, sondern um eine Neuausstellung aus einer bestimmten Ursache, nämlich wegen einer in ihrer Zulässigkeit bestrittenen Eintragung, weshalb die diesbezügliche Beweisanbietung abzulehnen war, zumal es notorisch ist,

dass die Gewerbebehörde zur Ausstellung eines Arbeitsbuches, wenn diesfalls kein Streit vorliegt, gewiss weit weniger als einen Tag benöthigt. Fürs zweite erscheint, nachdem hier ein Streit vorliegt, für das Maß der Entschädigung nicht obiger Zeitraum maßgebend, sondern jener Zeitraum, den die Kläger benöthigen, um der Gewerbebehörde die Voraussetzungen für diese Neuausstellung zu bieten. Diese Voraussetzungen sind aber die Einwirkung eines gerichtlichen Urtheils bezüglich des Streitobjectes.

Nach §. 4, lit. d Gew. Ger. G. gehören Streitigkeiten über.... den Inhalt des Arbeitsbuches vor das Gewerbegericht; nach §. 3, Abs. 2 Gew. Ger. G. schließt die Zuständigkeit des Gewerbegerichtes die Zuständigkeit der politischen Behörde aus. Nachdem nun die beklagte Firma bis heute die Zustimmung zur Neuausstellung der Arbeitsbücher mit Hinweglassung der fraglichen Eintragung verweigert, so hatten die Kläger, um die Neuausstellung durch die politische Behörde zu erwirken, keinen anderen legalen Weg, als jenen, den sie wirklich betreten haben, und es gebürt ihnen daher eine Entschädigung für den Zeitraum, welcher durchschnittlich nothwendig ist, um von der Gewerbebehörde erster und zweiter Instanz ein rechtskräftiges Urtheil in der gegenständlichen Richtung zu erlangen. Als ein solcher Zeitraum waren, mit Rücksicht auf den normalen Geschäftsgang in den beiden Instanzen, vier Wochen anzusehen, und daher dieses Zeitausmaß den klägerischen Entschädigungsansprüchen, welche in ihrer Höhe (4 Kronen pro Tag) nicht bestritten werden, zugrunde zu legen.

Was endlich die Einwendung der Verjährung anlangt, so war sie als unstichhältig zu verwerfen.

Nach §. 80g Gew. O. erlischt der fragliche Entschädigungsanspruch vier Wochen nach der Entstehung. Wann ein Schade für den Beschädigten als entstanden anzusehen ist, bestimmt §. 1489 a. b. G. B. dahin, dass dies von dessen Kenntnisnahme abhängt. Von dieser Anschauung geht auch der Erstrichter aus; er nimmt jedoch trotzdem die Verjährung an, weil die Kläger sich innerhalb der im §. 80g Gew. O. angesetzten vierwöchentlichen Frist hätten Kenntnis von dieser Eintragung verschaffen können. Dieser Anschauung kann jedoch nicht beigepflichtet werden, denn abgesehen davon, dass sie dem Wortlaute des Gesetzes (§. 1489 a. b. G. B.), welcher besagt: „zu welcher der Schade dem Beschädigten bekannt wurde", widerstreitet, setzt sie eine Verpflichtung der Kläger dahin voraus, dass sie sich nach ausgebrochenem Strike ihre beim magistratischen Bezirksamte II deponierten Arbeitsbücher zu holen hatten. Eine derartige Verpflichtung bestreiten aber die Kläger, weil sie sich trotz des Strikes nicht als ausgetreten betrachteten, wie sie ja auch wirklich, nach bei-

gelegten Lohndifferenzen und verhältnismäßig nicht langer Zeit die Arbeit wieder aufnahmen.

Aber selbst wenn man annehmen wollte, dass die Kläger verpflichtet waren, ihre Arbeitsbücher damals zu beheben, und dass sie die Folgen der Nichtbehebung zu tragen haben, so folgt daraus nicht die vom Erstrichter ausgesprochene Säumnisfolge, dass ihnen das als in der Zeit vom 23. Juli bis 11. August 1898 zur Kenntnis gebracht anzusehen ist, was ihnen in Wirklichkeit erst am 11. März 1899 zur Kenntnis kam. Eine solche, der processualen Säumnis analoge Fiction müsste im materiellen Rechte ausdrücklich normiert sein. Die allfälligen Folgen der angeblich nicht rechtzeitigen Behebung der Arbeitsbücher können sehr schwerwiegende sein, sie überwälzen die Gefahr des Verlustes auf den Säumigen, allein an dem Zeitpunkte der Kenntnisnahme von den Eintragungen auf Seiten der Kläger vermögen sie keinerlei Wirkung auszuüben.

Es war daher im Punkte der Entschädigung das erstrichterliche Urtheil dahin abzuändern, dass jedem der Kläger eine Entschädigung für 4 Wochen à 4 Kronen pro Tag unter Bedachtnahme auf die Kosten der Beschaffung eines neuen Arbeitsbuches zuzusprechen war.

Nr. 165.

Bei Unterbrechung (Aussetzen) der Arbeit besteht keine Verpflichtung des Gewerbeinhabers zur Aushändigung des Arbeitsbuches. (§. 80c Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 11. April 1899, $\frac{\text{Cr. I } 414/99}{5}$.

Der Maschinenwärter Josef W. verlangte von der beklagten Firma für die Zeit vom 1. März bis 27. März 1899 die Zahlung eines Entschädigungsbetrages von 45 fl. 90 kr., weil er am 1. März entlassen worden sei, ihm aber das Arbeitsbuch erst am 27. März ausgefolgt wurde.

Die beklagte Firma wendet ein, es sei unwahr, dass Kläger am 1. März entlassen wurde, er sei vielmehr an diesem Tage mit dem Aussetzen der Arbeit infolge Vornahme einer Kesselreparatur einverstanden gewesen und erst am 27. März unter gleichzeitiger Behändigung des Arbeitsbuches entlassen worden, als er um Arbeit nachfragte. Diese Angaben bestätigten die vernommenen Zeugen mit dem Beifügen, dass Kläger sagte, es sei ihm das Aussetzen der Arbeit gerade recht, da er sich ohnehin krank melden müsste.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Aus dem vorstehenden Thatbestande erhellt, dass das Arbeitsverhältnis erst am 27. März durch Entlassung des Klägers gelöst wurde; es bestand daher im Hinblicke auf §. 80c Gew. O. für

die Beklagte keine Verpflichtung, das Arbeitsbuch vor dem 27. März d. J. dem Kläger, selbst wenn er es verlangt hätte, auszufolgen; es kann daher von einer nicht rechtzeitigen Aushändigung des Arbeitsbuches nicht die Rede sein und war demnach das Klagebegehren als unbegründet abzuweisen.

Nr. 166.

Wenn bei ordnungsmäßiger Lösung des Dienstverhältnisses die Ausfolgung des Arbeitsbuches verweigert wird, ist der Arbeitgeber ersatzpflichtig. (§§. 80c, 80g Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 2. Mai 1899, Cr. I 339/99.

Kläger Salomon F. gibt an, dass er vom 12. März bis 23. März bei dem Beklagten Adolf Sch. als Spenglergehilfe gegen einen Wochenlohn von 7 fl. 20 kr. in Arbeit stand, und dass ihm Beklagter bei seiner am 23. März erfolgten Entlassung die verlangte Ausfolgung des Arbeitsbuches verweigerte, so dass er seither keine Arbeit finden konnte; er verlange daher an Lohnentschädigung vom 23. März bis zur Behändigung des Arbeitsbuches, beziehungsweise bis zum Tage der Urtheilsschöpfung pro Tag 1 fl. 20 kr., zusammen 47 fl. 40 kr.

Der Beklagte gibt zu, dem Kläger das Arbeitsbuch vorenthalten zu haben, behauptet aber, dass er hiezu berechtigt sei, weil das Arbeitsverhältnis nicht ordnungsmäßig gelöst wurde, indem Kläger eigenmächtig ohne Kündigung die Arbeit sofort verlassen habe.

Dem Kläger wurde der Betrag von 38 fl. 40 kr. zuerkannt.

Gründe: Da die Verweigerung der Ausfolgung des Arbeitsbuches nicht bestritten wurde, war zu untersuchen, ob die weitere Voraussetzung der im §. 80c Gew. O. normierten Entschädigungsverpflichtung, nämlich die ordnungsmäßige Lösung des Arbeitsverhältnisses vorliegt oder nicht.

Während Kläger behauptet, dass er entlassen worden sei, behauptet der Beklagte, dass der Kläger eigenmächtig aus der Arbeit ausgeblieben sei.

Da der vom Beklagten geführte Zeuge über die Lösung des Arbeitsverhältnisses nichts anzugeben wusste, schenkte das Gericht den klägerischen Angaben vollen Glauben, nahm die ordnungsmäßige Lösung des Arbeitsverhältnisses als erwiesen an und verurtheilte den Beklagten auf Grund des §. 80c und §. 80g Gew. O. zur Zahlung einer Entschädigung von täglich 1 fl. 20 kr., somit für die in die Zeit vom 23. März bis 2. Mai fallenden 32 Arbeitstage zur Zahlung des Betrages von 38 fl. 40 kr., da es mit Rücksicht auf die Bestimmung des §. 79 Gew. O. einleuchtend ist, dass Kläger ohne Buch keine Arbeit finden

konnte, es daher eines weiteren Beweises des zugegangenen Schadens nicht bedurfte.

Im gleichen Sinne ergieng die Entscheidung vom 25. Mai 1899 Cr. II $\frac{649/99}{5}$.

Nr. 167.

Der Gewerbeinhaber ist nicht berechtigt, dem Hilfsarbeiter, der eine Accordarbeit vollendet hat, die Ausfolgung des Arbeitsbuches wegen solcher Mängel des Werkes zu verweigern, welche vom Gewerbeinhaber selbst verschuldet worden sind. (§. 80 g Gew. O.)

(Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 12. Juli 1898, $\frac{\text{Cr. I } 10/98}{4}$).

Der Kläger arbeitete als Tischlergehilfe bei dem Beklagten, welcher eine Tischlerei mit Dampfbetrieb besitzt, im Accord, und war zwischen den Parteien eine Kündigung ausgeschlossen. Am 14. Juni 1898 übergab Kläger eine Zimmereinrichtung, die er zur Ausführung erhalten hatte, dem Geschäftsführer des Beklagten, erklärte seinen Austritt und forderte das Arbeitsbuch. Der Beklagte verweigerte die Hinausgabe des Arbeitsbuches an den Kläger. Dieser klagte deshalb am 8. Juli 1898 auf Übergabe des Arbeitsbuches sammt Zeugnis und auf Schadenersatz im Betrage wöchentlicher 7 fl. 20 kr. für die Zeit vom 14. Juni 1898 bis zur Ausfolgung des Arbeitsbuches.

Der Geklagte bat um Abweisung der Klage und wendete ein, dass er zur Ausfolgung des Arbeitsbuches wegen unterlassener Fertigstellung der Arbeit nicht verpflichtet gewesen sei.

Nach seiner Behauptung waren die nachstehenden Mängel vorhanden:

1. Die Seitentheile der Möbel waren nur einmal eingelassen, während dies zweimal hätte geschehen sollen.

2. Die Beschläge wurden an den Möbeln nicht angebracht.

3. Der Kitt wurde nicht abgeputzt.

4. Der obere Theil der Credenz wurde nicht genau dem unteren Theile angepasst.

5. Der zum Sopha gehörige Aufsatz wurde nicht hergestellt.

Der Kläger bezeichnete alle Einwendungen als unbegründet. Der erste Mangel wurde vom Beklagten nach der Einvernahme des

Tischlergehilfen X. als Zeugen, auf Grund der Aussage desselben, wonach der Kläger einzelne Möbeltheile sogar dreimal eingelassen hatte, auf die Seitentheile der Credenz eingeschränkt. Doch auch in dieser Einschränkung ließ sich ein Beweis bei der Streitverhandlung nicht durchführen, da seit Übergabe der Credenz vier Wochen verstrichen waren. Die gleiche Unmöglichkeit der Beweisführung ergab sich in Ansehung des dritten Mangels, bezüglich dessen festgestellt wurde, dass es trotz sorgfältiger Reinigung möglich ist, dass der Kitt später hervortritt.

Anlangend die Mängel 2 und 5 musste Beklagter zugeben, dass die Beschläge nicht dem Kläger zugesendet wurden, und dass die übergebene Zeichnung einen Aufsatz auf dem Sopha nicht enthielt.

Beklagter wurde im Sinne des Klagebegehrens verurtheilt.

Gründe: Die Mängel 1 und 3 konnten bei der Urtheilsfällung nicht berücksichtigt werden, weil sie nicht zu erweisen waren. Die Mängel 2 und 5 wurden ausgeschlossen, weil es Sache des Beklagten war, dem Kläger die Beschläge zu übersenden, und keineswegs dem Kläger oblag, sie abholen zu lassen und weil Beklagter von dem Kläger nicht eine Arbeit fordern konnte, die auf der ihm übergebenen Zeichnung nicht ersichtlich gemacht war. Als ebenso unbegründet wurde der Mangel 4 erachtet, da der obere Theil einer Credenz dem unteren Theile erst dann genau angepasst werden kann, wenn die Credenz in dem für sie bestimmten Wohnzimmer aufgestellt ist.

Das mit fachkundigen Beisitzern besetzte Gericht nahm deshalb an, dass der Kläger die ihm zugetheilte Arbeit ordnungsmäßig ausgeführt hat und dass, wenn die bestellte Zimmereinrichtung nicht ganz vollendet war, die Ursache in der Person des Bestellers und nicht in der Person des Arbeiters gelegen ist. Die im Accord übernommene Arbeit wurde vom Kläger beendet, und war Beklagter nach Übergabe derselben mit Rücksicht auf den vereinbarten Kündigungsausschluss verpflichtet, in Gemäßheit der Bestimmungen der §§. 77 und 80 c und 80 d der Gew. O. dem Kläger das Arbeitsbuch auszufolgen.

Da Beklagter dies nicht gethan hat, so war seine Verurtheilung zur Ausfolgung des Arbeitsbuches in den bezogenen Gesetzesstellen und dessen Verurtheilung zum Ersatze des Schadens in den Bestimmungen der §§. 77 und 80 g, Absatz 2, Gew. O. begründet.

Nr. 168.

Wenn der Unternehmer dem Hilfsarbeiter nach Lösung des Lohnverhältnisses die Hinausgabe des Arbeitsbuches bis zur Räumung der vom Arbeiter benützten Wohnung vorenthält, ist er wegen grundlos verweigerter Aushändigung des Arbeitsbuches ersatzpflichtig. (§§. 80 d und 80 g Gew. O.)

(Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 31. August 1898, $\frac{\text{Cr. II } 89/98}{3}$).

Der Kläger arbeitete in Accord in der Ziegelei der beklagten Firma, wobei er durchschnittlich 1 fl. 50 kr. pro Tag verdiente; er hatte in dieser Ziegelei auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses unter Anrechnung bei der Lohnzahlung eine Wohnung inne.

Am 22. August 1898 wurde das Arbeitsverhältnis im Einverständnisse beider Theile gelöst, und Kläger verlangte sofort von dem Stellvertreter des Gewerbeinhabers das Arbeitsbuch. Dieser verweigerte jedoch die Ausfolgung mit den Worten: „Er werde das Arbeitsbuch erst nach Räumung der vom Kläger benützten Wohnung ausfolgen." In gleicher Weise wurde ein am 26. August vom Kläger gestelltes Ansuchen abgewiesen. Das Arbeitsbuch wurde dem Kläger erst am 27. August ausgefolgt.

Dieser begehrte im Klagewege den Ersatz von 1 fl. 50 kr. täglich, mithin für fünf Tage (vom 23. bis einschließlich 27. August) 7 fl. 50 kr.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Kläger war allerdings verpflichtet, bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses die ihm lediglich auf die Dauer dieses Verhältnisses vermietete Wohnung zu räumen; allein die Erfüllung dieser Verpflichtung konnte nicht von der beklagten Firma durch Vorenthaltung des Arbeitsbuches erzwungen werden, da nach ordnungsmäßiger Lösung des Lohnverhältnisses das Arbeitsbuch unter allen Umständen dem Arbeiter ausgefolgt werden muss (§§. 79, 80 d. Gew. O.) widrigens die Verpflichtung zum Schadenersatze eintritt (§. 80 g Gew. O.). Es war demnach dem Klagebegehren in vollem Umfange stattzugeben, zumal die Höhe des geforderten Ersatzbetrages nicht bestritten worden ist.

Nr. 169.

Der Hilfsarbeiter, dem nach ordnungsmäßiger Lösung des Arbeitsverhältnisses das Arbeitsbuch durch ein Versehen nicht ausgefolgt worden war, kann aus den Bestimmungen der §§. 79, 80 c und 80 g Gew. O. einen Anspruch auf Schadenersatz dann nicht ableiten, wenn er es absichtlich unterließ, das Arbeitsbuch zu reclamieren und wenn er inzwischen seine Wiederverwendung anstrebte.

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 10. November 1898, $\frac{\text{Cr. II } 232/98}{6}$.

Kläger arbeitete bei der beklagten Firma vom 13. Juni bis 22. October 1898 als Maurergehilfe für einen Wochenlohn von 10 fl. 60 kr.; am genannten Tage wurde er ordnungsmäßig entlassen. Er nahm, nachdem ihm sein Lohn ausbezahlt worden war, sein Arbeitszeug vom Bauplatze nach Hause, unterließ es jedoch, sein Arbeitsbuch zu fordern. Am Tage nach der Entlassung richtete der Kläger an den Partieführer X. die Frage, was mit seinem Arbeitsbuche geschehen sei, worauf X. antwortete, Kläger werde vielleicht wieder in Arbeit genommnen werden, und wenn er dies anstrebe, möge er mit dem Ingenieur Y. sprechen. Kläger wendete sich an diesen Beamten, frug ihn nach den Gründen seiner Entlassung, wurde aber von ihm kurz abgefertigt. Die Forderung, das Arbeitsbuch ausgefolgt zu erhalten, stellte Kläger nicht. Kläger schrieb nun diesem Ingenieur, erhob in dem Briefe gegen den Partieführer X. mehrfache Beschuldigungen, bat um Auskunft, ob er wieder in Arbeit genommen werde, oder sich als endgiltig entlassen anzusehen habe, that jedoch des Arbeitsbuches mit keinem Worte Erwähnung.

Da dieses Schreiben ohne Antwort blieb, begab sich Kläger am 29. October zur Zeit der Lohnauszahlung auf den Bauplatz, um sich bei dem Platzmeister und bei dem Bauschreiber nach seiner allfälligen Wiederaufnahme sowie nach seinem Arbeitsbuche zu erkundigen, konnte aber nach keiner Richtung eine bestimmte Auskunft erhalten, da weder der eine noch der andere hievon unterrichtet war. Der Kläger wartete nun, ohne weitere Schritte zu thun, noch eine Woche auf Antwort und brachte am 7. November, somit am 16. Tage nach seiner Entlassung die Klage auf Hinausgabe seines Arbeitsbuches und auf Entschädigungsleistung ein. Mehr that Kläger nicht, insbesondere forderte er das Arbeitsbuch nicht in der Baukanzlei, wo er es bei seinem Eintritt in die Arbeit abgegeben hatte.

Die beklagte Firma anerkannte bei der ersten Tagfahrt, die am 8. November stattfand, ihre Verpflichtung zur Ausfolgung des Arbeitsbuches und folgte es bei der Tagfahrt dem Kläger aus, worauf Kläger sein Klagebegehren auf den Betrag von 24 fl. 73 kr. als Ersatz für 18 Tage einschränkte. Die beklagte Firma wendete gegen die Schadenersatzforderung ein, dass die unterlassene Ausfolgung des Arbeitsbuches auf einem Versehen beruhe, dass Kläger diese Unterlassung der Firma nie angezeigt habe, und dass sie erst aus der Klage von dieser Unterlassung Kenntnis erhalten habe, wobei die Firma auf die große Zahl der bei ihr erliegenden Arbeitsbücher hinwies. Die beklagte Firma erklärte sich bereit, für den 7. und 8. November mit dem Betrage per 3 fl. 53 kr. Ersatz zu leisten, während sie die Abweisung des übrigen eingeklagten Betrages beantragte.

Das Urtheil erfloss in diesem Sinne und wurde dem Kläger nur der Theilbetrag von 3 fl. 53 kr. zugesprochen, während der Restbetrag abgewiesen wurde.

Gründe: Aus dem Sachverhalte geht hervor, dass der Kläger nach seiner am 22. October erfolgten Entlassung durch 14 Tage sein Arbeitsbuch, dessen Aushändigung bei der Lohnauszahlung infolge Versehens unterblieben war, nicht reclamierte, sondern vielmehr seine Wiederverwendung bei der beklagten Firma anstrebte und sich diesfalls mündlich und schriftlich an den Vertreter und an Angestellte der belangten Firma wendete. Wenn daher der Kläger durch diese 14 Tage keine Beschäftigung und keinen Verdienst hatte, so war dies durch sein auf Wiedererlangung einer Beschäftigung bei der geklagten Firma gerichtetes Verhalten veranlasst und geradezu gewollt, da der Kläger durch sein Zuwarten den Vertreter der Firma für sich umzustimmen und insbesondere durch das an denselben gerichtete Schreiben den Wiederruf seiner Entlassung zu erreichen hoffte. Auf keinen Fall lässt sich angesichts eines derartigen Verhaltens des Klägers der Mangel an Beschäftigung und Verdienst durch die erwähnten 14 Tage als eine Folge der unterbliebenen Ausfolgung des Arbeitsbuches hinstellen, zumal da bei obigem Verhalten des Klägers die gleiche Wirkung auch eingetreten wäre, wenn dieser sich rechtzeitig im Besitze des Arbeitsbuches befunden hätte. Bei dem Abgange eines ursächlichen Zusammenhanges zwischen dem Verdienstentgange und der unterbliebenen Herausgabe des Arbeitsbuches vermag aber der Kläger für jene 14 Tage, vom 24. October bis 6. November, einen Anspruch auf Ersatz des selbst veranlassten Lohnentganges ebensowenig zu erheben, als die geklagte Firma für jene Tage zum Ersatze des auch ohne obige Unterlassung eingetretenen Verdienstentganges verhalten werden kann.

Der Entschädigungsanspruch für die Zeit vom 24. October bis 6. November war darnach gesetzlich nicht begründet, und mußte abgewiesen werden. Anders verhielt es sich allerdings mit der Entschädigungsforderung seit dem Klagstage, an welchem der Kläger sein früheres zuwartendes Verhalten aufgab und seinen Willen, in dem Besitz des Arbeitsbuches behufs Erwerbes einer Arbeit andernorts zu gelangen, erkennbar zum Ausdrucke gab. Von da ab war ein ursächlicher Zusammenhang zwischen Verdienstentgang und Nichtausfolgung des Arbeitsbuches, ohne das zufolge §. 79 Gew. O. eine Arbeit nicht zu erlangen ist, vorhanden und die Entschädigungspflicht der belangten Firma gemäß §§. 80 c und 80 g der Gew. O. begründet. Diese Verpflichtung wurde auch von der beklagten Seite anerkannt, und es war demzufolge gemäß §. 395 C. P. O. diesfalls ein Anerkenntnisurtheil zu fällen.

Nr. 170.

Ein Gewerbeinhaber, welcher dem Hilfsarbeiter nach ordnungsmäßiger Lösung des Arbeitsverhältnisses das Arbeitsbuch nicht rechtzeitig aushändigt, ist auch, wenn der Arbeiter die Ausfolgung des Arbeitsbuches nicht ausdrücklich gefordert hat, im Verzuge und entschädigungspflichtig (§. 80 g Gew. O.). Die Entschädigungspflicht schließt die Verpflichtung zum Ersatze des Verdienstentganges in sich, wobei unter normalen Arbeitsverhältnissen als keines Beweises bedürftig (§. 269 C. P. O.) anzunehmen ist, dass der Hilfsarbeiter im Falle rechtzeitiger Aushändigung des Arbeitsbuches sofort Arbeit erhalten und den seinen Fähigkeiten angemessenen ortsüblichen Lohn verdient hätte.

(Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 21. November 1898, $\frac{\text{Cr. I } 240/98}{4}$).

Der am 16. November rechtmäßig entlassene Kläger (Monteur) erhielt sein Arbeitsbuch erst am 18. November ausgefolgt.

Er beanspruchte deshalb Entschädigung für den Verdienstentgang an zwei Tagen im Betrage von 4 fl.

Der Beklagte wendete ein, dass Kläger das Arbeitsbuch nicht verlangt habe, und dass er deshalb das Arbeitsbuch bei der Polizeibehörde habe deponieren wollen, dass er aber davon abgegangen sei, als auf Herausgabe des Arbeitsbuches geklagt wurde.

Auch bestritt der Beklagte, dass der Kläger infolge der verspäteten Ausfolgung des Arbeitsbuches zu Schaden kam und dass er sich an zwei Tagen 4 fl. hätte verdienen können.

Er beantragte deshalb die Abweisung der Klage. Dass der Kläger zuletzt einen Taglohn von 2 fl. bezogen hatte, und dass dieser seinen Leistungen angemessen war, blieb unbestritten.

Der Beklagte wurde zur Zahlung des eingeklagten Entschädigungsbetrages von 4 fl. verurtheilt.

Gründe: Unstreitig war der Beklagte im Verzuge, wenn er bei der Entlassung des Klägers diesem das Arbeitsbuch nicht ausgehändigt hatte, da die Gewerbeordnung im §. 80 c den Gewerbeinhaber nach ordnungsmäßiger Lösung des Arbeitsverhältnisses bedingungslos zur Herausgabe des Arbeitsbuches verpflichtet und diese Verpflichtung nicht wie jene auf Ausstellung eines Zeugnisses (§. 81) von einem besonderen Verlangen des Arbeiters abhängig macht.

Zu einer Hinterlegung des Arbeitsbuches bei der Polizeibehörde lag bei rechtmäßiger Aufhebung des Lohnverhältnisses keinerlei Anlass vor, und es konnte daher eine darauf gerichtete Absicht des Beklagten die Unterlassung der Hinausgabe des Arbeitsbuches an den Kläger keinesfalls rechtfertigen.

Sobald aber der Beklagte sich mit der Aushändigung des Arbeitsbuches im Verzuge befand, wurde er dem Kläger gemäß §. 80 g Gew. O. entschädigungspflichtig. Für den Umfang der Entschädigungspflicht war die Thatsache maßgebend, dass die Ausfolgung entgegen einer ausdrücklichen gesetzlichen Vorschrift unterblieben ist, und dass nach §. 80 g Gew. O. die Übertretung dieser Vorschrift die Verpflichtung zur Entschädigung des Arbeiters ohne Beschränkung nach sich zieht. Darnach hatte der Kläger Anspruch auf volle Genugthuung im Sinne der §§. 1324 und 1331 a. b. G. B. Da es unbestritten geblieben ist, dass Kläger zuletzt einen Taglohn von 2 fl. bezogen hat, und dass dieser seinen Leistungen angemessen war, braucht Kläger für den behaupteten Verdienstentgang keine Beweise zu erbringen, es ist nämlich bei normalen Arbeitsverhältnissen als offenkundig und nach §. 269 C. P. O. keines Beweises bedürftig anzunehmen, dass der Kläger bei rechtzeitiger Aushändigung des Arbeitsbuches sofort Arbeit erhalten und den seinen Fähigkeiten angemessenen ortsüblichen Lohn verdient hätte.

Das Gegentheil nachzuweisen, wäre Sache des Beklagten gewesen, der sich jedoch diesfalls auf eine Bestreitung der klägerischen Angaben beschränkte.

Dass aber Kläger ohne Arbeitsbuch keine Beschäftigung und keinen Verdienst finden konnte, brauchte angesichts der Bestimmung des §. 79, Abs. 2 Gew. O. nicht bewiesen zu werden.

Nr. 171.

Der Gewerbeinhaber, welcher bei Lösung des Arbeitsverhältnisses das Arbeitsbuch an den Vorsteher der Heimatsgemeinde des Arbeiters gesendet hat, hat der Verpflichtung des §. 80 c Gew. O. nicht entsprochen und ist gemäß §. 80 g Gew. O. ersatzpflichtig.

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 9. December 1898, $\frac{\text{Cr. I } 290/98}{3}$.

Der Kläger, welcher bei der beklagten Firma als Weber in Accord arbeitete und wöchentlich 4 fl. 50 kr. bis 5 fl. verdiente, musste am 13. October 1898 als Ersatzreservist zur militärischen Dienstleistung in Brünn einrücken und wurde nach Beendigung derselben am 3. December desselben Jahres beurlaubt. Vor dem 3. October 1898 erfolgte von keiner Seite eine Kündigung ebensowenig eine Entlassung.

In dieser achtwöchentlichen Zwischenzeit beschloss aber die beklagte Firma die Entlassung des Klägers, da sie in Erfahrung brachte. dass er bei Mitarbeitern Schulden gemacht und Unredlichkeiten begangen habe. Da der Firma nicht bekannt war, dass Kläger in Brünn garnisoniere, übersandte sie das Arbeitsbuch an den Vorsteher der Heimatsgemeinde des Klägers.

Der Kläger hatte davon nichts erfahren und meldete sich am 4. December bei der beklagten Firma zum Arbeitsantritte, er erhielt die Auskunft, dass er entlassen worden sei. Gegen diese Entlassung wendete Kläger, welcher später bei der Streitverhandlung die Richtigkeit der von der beklagten Firma angegebenen Entlassungsgründe bestritt, nichts ein, verlangte jedoch sein Arbeitsbuch, worauf er den erwähnten Sachverhalt erfuhr. Kläger begehrte in der am 6. December 1898 überreichten Klage Ersatz in der Höhe von 1 fl. täglich für die Zeit vom 5. December 1898 bis zu dem Tage, an dem er das Arbeitsbuch erhalten werde. In Gemäßheit dieses Antrages wurde auch die beklagte Firma verurtheilt, dem Kläger vom 5. December 1898 angefangen bis zu dem Tage, an dem die beklagte Firma ihm das Arbeitsbuch übergeben werde, Ersatz zu leisten.

Die Höhe des Ersatzes wurde auf 80 kr. täglich festgesetzt.

Gründe: Da Kläger am 4. December gegen die ihm mitgetheilte Entlassung nichts einwendete und sein Arbeitsbuch verlangte, erscheint das Lohnverhältnis an diesem Tage im beiderseitigen Einverständnisse gelöst und entfällt die Untersuchung über das Vorhanden-

sein eines gesetzlichen Entlassungsgrundes. Aus der an diesem Tage erfolgten ordnungsmäßigen Lösung des Vertrages ergab sich für die beklagte Firma in Gemäßheit des §. 80 c Gew. O. die Verpflichtung zur Aushändigung des Arbeitsbuches an den Kläger.

Wenn die beklagte Firma dieser Pflicht in der Folge nicht nachkommen konnte, so wurde sie in Gemäßheit des §. 80 g, Absatz 2 Gew. O. dem Kläger ersatzpflichtig. Der Umstand, dass die Firma das Arbeitsbuch an den Vorsteher der Heimatsgemeinde des Klägers gesendet hat, war nicht geeignet, sie von der Ersatzpflicht zu befreien. Denn die beklagte Firma hatte gar keinen Grund, das Arbeitsbuch dahin zu senden. Sie wusste, dass der Kläger zu seiner militärischen Ausbildung eingerückt ist und dass er sich nicht in der Heimat befindet. Ein Anlass zu der Annahme, dass er nach beendeter Ausbildung in die Heimat sich begeben werde, lag auch nicht vor. Die Wahrscheinlichkeit sprach dafür, dass die militärische Ausbildung in Brünn erfolgt; ein diesbezüglicher Zweifel hätte übrigens durch eine Anfrage bei den zuständigen politischen oder militärischen Behörden leicht behoben werden können. Es musste schließlich der beklagten Firma auch bekannt sein, dass der Gemeindevorsteher zu Nachforschungen behufs Behändigung eines Arbeitbuches nicht verpflichtet ist.

Zudem enthält §. 80 c Gew. O. die ausdrückliche Bestimmung, dass die Übersendung des Arbeitsbuches an eine Behörde nur auf amtliches Verlangen zu geschehen hat.

Die beklagte Firma hat sich durch ihr eigenes Verschulden in die Unmöglichkeit versetzt, das Arbeitsbuch der Bestimmung des §. 80 c Gew. O. gemäß auszuhändigen.

Es musste daher dem Klagebegehren stattgegeben und die eingeklagte Entschädigung in dem nach Maßgabe des letzten Durchschnittsverdienstes des Klägers entsprechend gemäßigten Betrage zuerkannt werden.

Nr. 172.

Wenn der Unternehmer nach der Entlassung eines Hilfsarbeiters dessen Arbeitsbuch einem anderen Arbeiter zur Ausfolgung an jenen übergibt, haftet er für die durch Verschulden des Beauftragten verspätete Aushändigung des Arbeitsbuches. (§. 80 g Gew. O.)

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 22. December 1898, $\frac{\text{Cr. I } 328/98}{3}$.

Der in der Färberei der Firma F. S. (Beklagten) gegen einen Taglohn von 75 kr. beschäftigte Fabriksarbeiter F. N. (Kläger) wurde am 16. December 1898 entlassen. Das Arbeitsbuch konnte ihm nicht aus-

gefolgt werden, da er an jenem Tage in der Fabrik überhaupt nicht beschäftigt war. Die beklagte Firma übergab daher das Arbeitsbuch dem zugleich entlassenen Taglöhner V. T. mit dem Auftrage, dasselbe dem Kläger auszuhändigen. Jener folgte aber das Arbeitsbuch erst am 20. December dem Kläger aus, nachdem dieser es tags zuvor bei der beklagten Firma persönlich reclamiert hatte.

Der Kläger verlangte von der Firma Entschädigung wegen verspäteter Aushändigung des Arbeitsbuches in der Höhe des täglichen Verdienstentganges per 75 kr. und beantragte die Verurtheilung der Beklagten zur Zahlung eines Betrages von 1 fl. 50 kr. (das ist des Verdienstentganges für den 17. December Samstag und den 19. December Montag).

Die beklagte Firma wendete ein, dass sie für die von dem Arbeiter V. T. verschuldete verspätete Aushändigung des Arbeitsbuches nicht verantwortlich gemacht werden könne und beantragte die Abweisung der Klage. Dass der Kläger am 17. und 19. December keinen Verdienst hatte, blieb unbestritten.

Die beklagte Firma wurde zur Zahlung des eingeklagten Entschädigungsbetrages per 1 fl. 50 kr. kostenpflichtig verurtheilt.

Der Taglöhner V. T. ist nicht vom Kläger zur Empfangnahme seines Arbeitsbuches bestellt, sondern von der beklagten Firma mit der Ausfolgung des Arbeitsbuches an den Kläger betraut worden.

Die durch ihn verschuldete verspätete Aushändigung des Arbeitsbuches konnte demnach mit ihren nachtheiligen Folgen nicht den Kläger, sondern lediglich die beklagte Firma treffen, welche zur Ausfolgung des Arbeitsbuches sich eines entlassenen Arbeiters, somit einer jedenfalls nicht mehr verlässlichen Mittelsperson bedient, von dieser nicht die Erfüllung einer Pflicht, sondern eine Gefälligkeit angesprochen und von derselben deshalb auch nur eine gelegentliche und nicht eine sofortige Übergabe des Arbeitsbuches zu erwarten hatte.

Es war daher in Gemäßheit des klägerischen Antrages, welcher sonst unangefochten geblieben war, zu erkennen. (§. 80 g Gew. O.)

Nr. 173.

Die Ausstellung eines Arbeits- (Dienst-) Zeugnisses kann verweigert werden, wenn es bei wahrheitsgemäßen Angaben ungünstig lauten müsste. Das sittliche Verhalten und die Leistungen eines Hilfsarbeiters sind nur dann ungünstig zu beurtheilen, wenn das Verhalten in mehr

als einer Beziehung und zu wiederholtenmalen Grund zu berechtigtem Tadel gegeben hat und wenn die Leistungen nicht wenigstens genügende gewesen sind. (§§. 80 d und 81 Gew. O.)

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 17. August 1898, $\frac{\text{Cr. I 46/98}}{4}$.

Der Kläger, welcher als Bauzeichner und Bauschreiber bei dem beklagten Baumeister in Verwendung stand, verlangte nach ordnungsmäßigem Austritte die Ausstellung eines Zeugnisses über sein sittliches Verhalten und den Wert seiner Leistungen. Der Beklagte verweigerte die Ausstellung des begehrten Zeugnisses und wendete gegen die darauf eingebrachte Klage ein, dass er ein günstiges Zeugnis nicht ausstellen könne, und deshalb die Ausstellung eines Zeugnisses überhaupt verweigern müsse. Im einzelnen brachte der Beklagte vor, dass der Kläger wiederholt nach durchgebrachten Nächten sich krank gemeldet habe und durch einen halben bis ganzen Tag von der Arbeit ausgeblieben sei, ferner dass derselbe für dritte Personen gegen Entgelt Pläne verfertigt und geliefert habe, schließlich dass er die als Grundlage der Verrechnung dienenden Wochenlisten unvollständig geführt und nicht abgeschlossen und über wiederholte Aufforderung sich nicht herbeigelassen habe, eine Ordnung herbeizuführen, um die Feststellung der Differenz zwischen den Empfängen und Ausgaben zu ermöglichen.

Die Zeichnungen des Klägers sowie die von demselben verfassten Wochenlisten wurden vorgelegt und besichtigt.

Von den über das Vorbringen des Beklagten einvernommenen Zeugen bestätigten der Maurer P. N. und der Polier A. D., dass der Kläger nach durchgebrachten Nächten wenigstens zweimal durch einen halben bis ganzen Tag von der Arbeit ausgeblieben ist, der Installateur V. Z., dass ihm der Kläger mehrere Pläne für ein Honorar von 6 fl. 10 kr. geliefert hat, der Polier A. D., dass vom Kläger Pläne auch für andere Parteien verfasst worden sind, der Bankbeamte E. D., dass er nicht imstande gewesen ist, auf Grund der vom Kläger verfassten Wochenlisten eine Zusammenstellung zu machen und auf diese Weise das Gebaren des Klägers bei der Auszahlung der Löhne zu überprüfen, da die Wochenlisten lückenhaft und meistens nicht abgeschlossen waren, und da der Kläger der wiederholten Aufforderung, die Listen zu ergänzen, nicht entsprach. Die Durchsicht der vorgelegten Wochenlisten bestätigte die Richtigkeit der thatsächlichen Angaben des Zeugen.

Der Beklagte wurde verurtheilt, dem Kläger ein Zeugnis über die befriedigenden Leistungen desselben als Bauzeichner auszu-

stellen und auszuhändigen. Das Begehren des Klägers um Ausstellung eines Zeugnisses über sein sittliches Verhalten und den Wert seiner Dienstleistungen als Bauschreiber wurde abgewiesen.

Gründe: Nach §. 80 d Gew. O. ist das Zeugnis, welches ein Hilfsarbeiter zu verlangen berechtigt ist, nur insoweit auszustellen, als es für den Hilfsarbeiter günstig lautet.

Aus dieser gesetzlichen Bestimmung einerseits und aus dem Begriffe des Zeugnisses als einer wahrheitsgemäßen Bestätigung, anderseits ergibt sich die Berechtigung des Arbeitgebers, die Ausstellung eines Zeugnisses zu verweigern, wenn sich über den Hilfsarbeiter, ohne die Wahrheit zu verletzen, Günstiges nicht sagen lässt.

Gegebenenfalls hat der Kläger im Anschlusse an den Wortlaut des §. 81 Gew. O. die Ausstellung eines Zeugnisses sowohl über sein sittliches Verhalten als auch über den Wert seiner Dienstleistungen verlangt, und es hatte demnach der Beklagte, welcher die Ausstellung des Zeugnisses verweigerte, seine Weigerung durch den Nachweis, dass das Zeugnis nach beiden Richtungen ungünstig hätte lauten müssen, zu begründen.

In Bezug auf das sittliche Verhalten des Klägers und seine Dienstleistungen als Bauschreiber, hat der Beklagte diesen Nachweis unstreitig erbracht. Denn die durch den gerichtlichen Augenschein und die Zeugenaussage des E. D. erwiesene Nachlässigkeit bei der Führung der Wochenlisten, welche jedwede Controle der Gebarung des Klägers mit den zur Auszahlung der Löhne erhaltenen Geldbeträgen vereitelte, ließ nicht nur die Dienstleistungen desselben als Bauschreiber ungenügend erscheinen, sondern sie kennzeichnete auch zugleich den sittlichen Wert des Klägers in ungünstiger Weise, indem dessen Nachlässigkeit bei der Lohnverrechnung als eine grobe, das dienstliche Vertrauen verwirkende Pflichtverletzung anzusehen war.

In Bezug auf das sittliche Verhalten des Klägers lag auch noch der durch die Aussagen der Zeugen P. N., A. D. und V. Z. hergestellte Beweis darüber vor, dass der Kläger wiederholt in nicht entschuldbarer Weise (nach durchgebrachter Nacht) sich krank gemeldet und durch Lieferung von Plänen an Parteien eine dem Dienste abträgliche Nebenbeschäftigung betrieben, somit durch sein Benehmen in mehr als einer Beziehung und zu mehrerenmalen Grund zu berechtigtem Tadel gegeben hat. Die Ausstellung eines günstigen Zeugnisses über das sittliche Verhalten des Klägers und den Wert der Dienste desselben als Bauschreiber hätte somit nur mit einer völligen Nichtbeachtung der obigen Vorkommnisse geschehen können und wurde daher vom Beklagten mit Recht verweigert.

Hingegen lagen derartige Gründe in Bezug auf die Dienste des Klägers als Bauzeichner nicht vor, da das mit fachkundigen Beisitzern besetzte Gericht die vorgelegten Zeichnungen als befriedigende Leistungen anerkennen musste.

Demgemäß war der Beklagte zur Ausstellung eines diesen Leistungen entsprechenden Zeugnisses zu verurtheilen, das weitere klägerische Begehren aber abzuweisen.

Nr. 174.

Entschädigungspflicht wegen Verweigerung der Ausfolgung des Zeugnisses. (§. 81 Gew. O.) Die Nichtbeibringung des Stempels berechtigt nicht zur Verweigerung des Zeugnisses.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 26. Juli 1899, Cr. V 555/99 5.

Kläger Josef R., der vom 12. Februar bis 17. Juni d. J. beim Beklagten Thomas H. als Baupolier thätig war, begehrt die Verurtheilung des Beklagten zur Ausstellung eines Zeugnisses und Zahlung eines Entschädigungsbetrages von 70 fl.

Der Beklagte machte geltend, dass die Ausstellung des Zeugnisses wegen Abwesenheit des Geschäftsführers sich verzögerte, dass dasselbe aber am 19. Juli d. J. ausgestellt, jedoch zurückbehalten wurde, weil Kläger den Stempel nicht zahlen wollte.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Der Beklagte kann keinen gesetzlichen Grund für die Verweigerung der Zeugnisausfolgung geltend machen und ist insbesondere die Frage, wer die Zeugnisstempel zu tragen hat, kein begründeter Anlass zur Zurückhaltung des Zeugnisses.

Der Beklagte erscheint demnach für die ungerechtfertigte Zurückhaltung des Zeugnisses dem Kläger entschädigungspflichtig und war demnach, da auch die Höhe und das Ausmaß des Entschädigungsanspruches als den Verhältnissen angemessen befunden wurde, dem Klagebegehren gemäß zu erkennen.

Nr. 175.

Einem nachträglichen Verlangen auf Ausstellung eines Zeugnisses muss zwar ohne ungerechtfertigte Verzögerung, aber nicht sofort entsprochen werden. (§. 81 Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 25. September 1899, Cr. VI 673/99 5.

Kläger Moriz H., der vom 8. October 1898 bis 15. Juni 1899 beim Beklagten Simon K. als Cassier bedienstet war, bringt an, er habe bei Auflösung des Dienstverhältnisses ein Dienstzeugnis nicht verlangt, da er ein solches nicht benöthigte; am 9. September d. J. habe er aber mittels recommandierten Schreibens die Ausstellung eines Zeugnisses verlangt, dasselbe aber erst nach der am 16. September durch die Post überreichten Klage am 17. September erhalten. Weil ihm das Zeugnis nicht sofort zugeschickt wurde, und er außerstande war sich einen anderen Posten zu suchen, verlange er Zahlung eines Entschädigungsbetrages im eingeschränkten Betrage von 50 fl.

Der Beklagte machte geltend, dass er die Ausstellung des Zeugnisses nicht verweigerte, in der in Betracht kommenden Zeit seien jüdische Feiertage gewesen und auch nach dem Geschäftsgange mehr zu thun gewesen.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Gemäß §. 81 Gew. O. ist jeder Gewerbeinhaber verpflichtet, dem Hilfsarbeiter auf Verlangen beim ordnungsmäßigen Austritte aus dem Arbeitsverhältnisse über die Arbeit und Dauer der Beschäftigung ein Zeugnis auszustellen und haftet ein Gewerbeinhaber, welcher die Ausstellung eines Zeugnisses verweigert, für den hieraus entstehenden Nachtheil.

Wie sich aus dem vorausgeschickten Sachverhalte ergibt, kann nun nach Anschauung des Gerichtes von einer Verweigerung des Zeugnisses nicht die Rede sein, es liegt auch keine erhebliche Verzögerung in der Zufertigung des Zeugnisses vor, wenn berücksichtigt wird, dass der Tag, an welchem das schriftliche Verlangen des Klägers um Ausstellung eines Zeugnisses bei dem Beklagten einlangte (10. September), ein Sonntag war, und dass in der darauffolgenden Woche (11. bis 17. September) jüdische Feiertage waren, und das Zeugnis erst nahezu 3 Monate nach dem ordnungsmäßigen Austritte verlangt wurde.

Nach der Sachlage liegt also die Voraussetzung für die Entschädigungspflicht (Grund des Schadenersatzanspruches), nämlich Ver-

weigerung des Zeugnisses überhaupt nicht vor, und abgesehen davon kann auch nicht behauptet werden, dass dem Kläger aus der Verzögerung in der Zusendung des Zeugnisses thatsächlich ein Schaden entstanden sei, da Kläger selbst anführt, er habe sich zwischen dem 9. und 17. September d. J. nicht um eine Beschäftigung umgesehen, daher der Nachweis fehlt, dass er infolge der gedachten Verzögerung einen Nachtheil erlitten habe.

Es war daher das eingeschränkte Klagebegehren als gesetzlich nicht begründet abzuweisen.

Nr. 176.

Entschädigungsanspruch des Gewerbeinhabers wider den Gehilfen, wenn letzterer eine unbrauchbare Arbeit liefert, §. 1153 a. b. G. B. Mangelhaftigkeit des Materials entschuldigt nicht, wenn der Arbeiter den Besteller nicht darauf aufmerksam gemacht hat. (§. 1157 a. b. G. B.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 18. April 1899, $\frac{\text{Cr. IV } 277/99}{5}$.

Der Schuhmachermeister Andreas B. klagte den Gehilfen G. auf Zahlung eines Entschädigungsbetrages von 24 fl. 40 kr. und führt an: er habe im November 1898 dem Beklagten das Zubehör für 24 Paar Schuhe übergeben. Bei Ablieferung der vom Beklagten angefertigten Schuhe zeigte sich, dass sie gänzlich unbrauchbar und wertlos seien, daher nicht geliefert und höchstens an einen Trödler um weniges Geld verkauft werden können; er erleide hiedurch einen positiven Schaden von 14 fl. 40 kr. und einen weiteren Schaden von mindestens 10 fl., weil die dem Beklagten zur Bearbeitung übergebenen Schuhe nur einen Theil einer Bestellung von 144 Paar Schuhen bildeten und die unvollständige Partie von dem Käufer nicht angenommen wurde.

Der Beklagte entgegnet, dass die Mangelhaftigkeit der Ware nicht auf schlechte Arbeit, sondern auf die schlechte Qualität des Materials zurückzuführen sei.

Dem Kläger wurde der Betrag per 14 fl. 40 kr. zuerkannt, der Mehranspruch abgewiesen.

Gründe: Durch die Aussage der drei Zeugen ist erwiesen, dass der Beklagte die zwei Dutzend Schuhe in einer Weise hergestellt hat, dass sie nicht brauchbar, nicht verwendbar, geradezu wertlos waren. Der positive Schade des Klägers besteht in dem Werte des Materiales, den er selbst mit

8 fl. 40 kr. pro Dutzend beziffert, das Gericht hat gemäß §. 273 C. P. O. den Wert mit 7 fl. als Grundlage angenommen; ferner in dem dem Beklagten bezahlten Lohne von 3 fl. pro Dutzend, der positive Schade würde sohin 20 fl. betragen, während Kläger nur 14 fl. 40 kr. beansprucht hat. Da festgestellt ist, dass die Arbeit des Beklagten ganz unbrauchbar ist, so steht dem Kläger nach §. 1153 a. b. G. B. der Anspruch auf Schadloshaltung zu. Dem steht auch die Einwendung des Beklagten nicht entgegen, dass das Materiale ungenügend war, denn einmal ist durch die Zeugen erwiesen, dass dasselbe das gewöhnliche Material war, und dann steht dem Beklagten die Bestimmung des §. 1157 a. b. G. B. entgegen. Er behauptete selbst nicht, dass er den Kläger vorher darauf aufmerksam gemacht oder größere Leisten verlangt habe.

Kläger begehrt weiters 10 fl. für Verdienstentgang, weil er infolge der mangelhaften Lieferung auch anderweitige Ware, die sonst gut gearbeitet war, zurückerhielt und bei anderwertiger Verwertung um 10 fl. weniger verdiente.

Nach dem bereits citierten Gesetzesstellen hat der Kläger nur das Recht Schadloshaltung zu verlangen, nicht auch volle Genugthuung. Abgesehen davon ist keineswegs dargethan, dass der angebliche Verdienstentgang in ursächlichem Zusammenhange mit der verfehlten Arbeit des Beklagten steht, es ist auch fraglich, ob nicht der Kläger sich der Zurückweisung der Ware ohne rechtlichen Grund gefügt hat. Aus diesen Gründen wurde das weitere Begehren per 10 fl. abgewiesen.

Nr. 177.

Anspruch des Arbeiters auf Entschädigung bei Nichtvollendung der accordierten Arbeit durch Verschulden des Unternehmers. (§. 1155 a. b. G. B.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 21. April 1899, $\frac{\text{Cr. I 441/99.}}{5}$

Der Modelltischler Johann St. belangte die Firma J. H. auf Zahlung eines Entschädigungsbetrages in der Höhe des restlichen Arbeitslohnes von 50 fl., indem er anführte, dass ihm die beklagte Firma drei Accordarbeiten zum Preise von 54 fl. übertragen, ihn aber grundlos entlassen habe, ohne ihm die Fertigstellung der accordierten Arbeit zu gestatten. Die beklagte Firma wendete ein, sie habe sich zur sofortigen Entlassung des Klägers berechtigt erachtet, weil er dem

Werkführer fälschlich vorgegeben hätte, dass er mit einem Theile der Arbeit fertig sei und weil sie infolge Widerrufes die bestellte Arbeit nicht mehr benöthigte.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Die Nichtvollendung der dem Kläger in Accord gegebenen Arbeiten ist nicht in einem Verschulden des Klägers begründet, da er einerseits zur Verrichtung der Arbeit bereit war und anderseits ein Entlassungsgrund im Sinne des §. 82 Gew. O. nicht vorliegt.

Es war daher im vorliegenden Falle gemäß §. 1155 a. b. G. B. die Geklagte zu einer angemessenen Entschädigung zu verhalten. Der Kläger verlangt als solche den Rest des vereinbarten Lohnbetrages per 50 fl. Dieser Betrag wurde in der Erwägung zugesprochen, dass sich mit Rücksicht auf den Stand des Klägers und die von der Geklagten zugegebene, seit jener Entlassung andauernde Arbeitslosigkeit des Klägers, der Begriff „angemessene Entschädigung" mit dem „vereinbarten Lohn" decken dürfte.

Nr. 178.

1. Ein Accordarbeiter hat für die mangelhafte Ausführung der übernommenen Arbeit zu haften. (§§. 1153 und 1295 a. b. G. B. und §. 76 Gew. O.)

2. Der Übernehmer einer Arbeit im Accord hat bei dem Abgange einer besonderen Vereinbarung nur jene Verrichtungen zu versehen, welche herkömmlich einen Bestandtheil der übernommenen Arbeit bilden und in der Regel ohne separate Entlohnung verrichtet werden (Ziegelbrennen im Accord).

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 28. September 1898, $\frac{\text{Cr. II } 147/98.}{5}$

Der Ziegeleibesitzer C. S. (Beklagter) hat den Arbeiter V. M. (Kläger) als Ziegelbrenner aufgenommen und mit ihm einen Lohn von 80 kr. für jedes Tausend Ziegel vereinbart.

Der Kläger behauptete 30.500 Ziegel gebrannt und außerdem kleinere Arbeiten mit einem Zeitaufwande von 20 Stunden verrichtet zu haben.

Er beanspruchte nun für das Ziegelbrennen den vereinbarten Lohn per . . . . . 24 fl. 40 kr.

und für die kleineren Arbeiten eine angemessene Entlohnung in der Höhe von . . . . . 3 „ — „

zusammen . . 27 fl. 40 kr.

Unter Abrechnung einer Zahlung von . . . . . 11 „ — „

klagte er auf Zahlung des Restes per . . . . . 16 fl. 40 kr.

Der Beklagte wendete ein, dass von den 30.500 Ziegeln 1500 Stück unausgebrannt geblieben seien, und er brachte daher von der Lohnforderung per 24 fl. 40 kr. den Lohn für 1500 Ziegel per . . . . . 1 „ 20 „

und die Kosten des nachträglichen Ausbrennens dieser 1500 Stück (für Kohle und Überführung) per . . 4 „ 72 „

in Abzug. Weiters rechnete er den an andere Arbeiter ausbezahlten Lohn für die Abtragung des Ofenmantels per . . . . . 1 „ 50 „

ab, da diese Arbeit angeblich von dem Kläger als Brenner hätte verrichtet werden sollen.

Die in der Höhe von 3 fl. eingeklagte Lohnforderung für kleinere Arbeiten, bestritt er in Ansehung des Theilbetrages per . . . . . 2 „ 50 „

mit der Begründung, dass diese Arbeiten höchstens sechs Stunden in Anspruch genommen haben und daher mit 50 kr. angemessen entlohnt seien.

Nach Abzug des Gesammtbetrages per . . . . . 9 „ 92 „

verblieb ein Rest von . . . . . 6 fl. 48 kr.

welchen schuldig zu sein der Beklagte anerkannte.

Rücksichtlich des Theilbetrages per 9 fl. 92 kr. beantragte der Beklagte die Abweisung der Klage.

Der Kläger replicierte, dass er für die Kosten des Brennens der roh gebliebenen 1500 Stück Ziegel und für die Kosten der Abtragung des Ofenmantels nicht aufzukommen habe, da ihn keine Schuld treffe, dass ein Theil der Ziegel unausgebrannt geblieben sei, und da die Entlohnung für das Abdecken des Mantels keinen Bestandtheil des Brennlohnes bilde, daher auch nicht abgerechnet werden dürfe. In Ansehung der separaten Entlohnung der kleineren Arbeiten hielt der

Kläger seine Behauptung, dass diese Arbeiten einen Zeitaufwand von 20 Stunden erfordert haben, aufrecht.

Der Beklagte entgegnete darauf, dass der Kläger bei der Übernahme der Arbeit die Haftung für die sachgemäße Ausführung auf sich genommen, das Feuer aber nicht gehörig angelegt und dadurch verschuldet habe, dass in einer Ecke der Ofen auskühlte, und dass von dem Ziegelarbeiter J. O. Kohle nachgeschüttet werden musste.

Der Zeuge J. O., auf welchen sich die Parteien beriefen, bestätigte, dass es in einer Ecke nicht gehörig gebrannt und dass er deshalb infolge Auftrages des Beklagten von oben Kohle nachgeschüttet hat. Der Kläger bezeichnete dieses von einem des Brennens unkundigen Arbeiter erfolgte Nachlegen von Kohle als die Ursache, dass an jener Stelle ein Theil der Ziegel unausgebrannt geblieben sei. In Betreff der vom Kläger außer dem Brennen verrichteten Arbeiten gab der Zeuge J. O. an, dass diese Arbeiten im ganzen nicht mehr als fünf Arbeitsstunden beansprucht haben.

Der Beklagte wurde zur Zahlung des Theilbetrages von 13 fl. 90 kr. verurtheilt. Der Mehranspruch wurde abgewiesen.

Gründe: Die eingeklagte Forderung per . . . . 16 fl. 40 kr.
wurde bis zur Höhe von . . . . . 6 „ 48 „
als richtig anerkannt, und es war demnach dieser Theilbetrag dem Kläger gemäß §. 395 C. P. O. zuzusprechen.

Von dem Reste per . . . . . 9 „ 92 „
war sodann jener Betrag von . . . . . 2 „ 50 „
auszuscheiden, den der Kläger für die neben der Accordarbeit verrichteten kleineren Dienste über den ihm hiefür von dem Beklagten zugestandenen Lohn von 50 kr. gefordert hat, da nach der Aussage des Zeugen J. O. diese Dienste im ganzen nicht mehr als fünf Stunden in Anspruch genommen haben und demzufolge mit 50 kr. in angemessener Weise (§. 1152 a. b. G. B.) entlohnt worden sind.

Der darnach verbliebene Betrag von 7 fl. 42 kr. bestehend aus den Abzugsposten per 1 fl. 20 kr., 4 fl. 72 kr. und 1 fl. 50 kr. war aber wiederum zuzuerkennen, da der Beklagte das in Betreff der unausgebrannten 1500 Stück Ziegel behauptete klägerische Verschulden nicht bewiesen und die Abrechnung des Entgeltes für das Abdecken des Mantels von dem accordierten Lohne nicht gerechtfertigt hat.

Inhaltlich des vorstehenden Sachverhaltes wurde der Kläger für das Brennen von Ziegeln gegen Stücklohn aufgenommen. Seine Aufgabe war es daher, die dem Brenner herkömmlich obliegenden einzelnen Arbeiten, bestehend in der Schlichtung der Ziegel, der Feuerung und dem Verschlusse des Ofens nach besten Kräften zu besorgen (§. 76 Gew. O.). Sobald der Kläger diese Arbeiten ordnungsgemäß ausgeführt hat, traf denselben keinerlei weitere Verpflichtung und keinerlei Haftung für den Erfolg. Der Belangte hat nun allerdings behauptet, dass eine Partie von 1500 Stück Ziegel infolge eines bei der Anheizung des Ofens unterlaufenen Verschuldens des Klägers unausgebrannt verblieben ist. Allein er musste gleichzeitig zugeben, dass auf seinen Auftrag in den angeheizten Ofen durch einen des Brennens unkundigen Arbeiter Kohle nachgelegt worden ist, und dass somit bei dem Brennen der betreffenden Partie Ziegel nebst dem Kläger nachträglich auch noch eine dritte, hiezu nicht geeignete Person eingegriffen hat.

Bei dieser Sachlage ließ sich die Ursache des Rohbleibens einer Anzahl von Ziegeln nicht auf ein Verschulden des Klägers zurückführen; es musste vielmehr in dem nachträglichen nicht zweckgemäßen Vorgehen des Beklagten, beziehungsweise des mit dem Nachlegen von Kohle beauftragten Arbeiters, der Grund für das Rohbleiben der erwähnten Ziegel erblickt werden.

Der Beklagte war demnach verpflichtet, dem Kläger auch für die von ihm an den unausgebrannt gebliebenen Ziegeln vollführte Arbeit (Schlichtung, Feuerung etc.) den Lohn auszubezahlen, und war nicht berechtigt, wegen des an den roh gebliebenen Ziegeln erlittenen Schadens einen Lohnabzug eintreten zu lassen. Ebensowenig hatte er ein Recht, dem Kläger für das durch andere Arbeiter vorgenommene Abdecken des Ofenmantels einen Abzug vom Lohne zu machen, da die Entlohnung für diese Arbeit herkömmlich in dem Brennlohne nicht inbegriffen und demzufolge auch ein Abzug für diese Arbeit unstatthaft ist.

Die obige Entscheidung war somit begründet.

Nr. 179.

Ein Accordarbeiter ist nicht verpflichtet,

a) ohne eine besondere Entlohnung Änderungen oder später bestellte Ergänzungen an der vertragsmäßig ausgeführten Arbeit vorzunehmen (§. 1152 a. b. G. B.),

b) ohne angemessene Entschädigung für den erlittenen Zeitverlust Nacharbeiten auszuführen (§. 1155 a. b. G. B.).

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 12. Juli 1898, $\frac{\text{Cr. I } 10/98}{4}$.

Der Kläger (Tischlergehilfe) hat im Accord die Ausführung einer Zimmereinrichtung übernommen und unter anderem einen Divan nach der ihm gegebenen Zeichnung und zwei Kästen bis auf die fehlenden Beschläge fertiggestellt. Er verlangte nun die Auszahlung des restlichen Lohnes und die Aushändigung seines Arbeitsbuches. Beides wurde ihm mit der Begründung verweigert, dass auf dem Divan noch ein Aufsatz herzustellen, an den Kästen aber die Befestigung der Beschläge vorzunehmen sei.

Der Kläger erklärte, dass er ohne Entschädigung weder den Aufsatz verfertigen, noch auch die Beschläge anmachen werde, da der Divan nach der Zeichnung, die keinen Aufsatz enthalte, ausgeführt und die Befestigung der Beschläge nur deshalb unterblieben sei, weil ihm solche bis zur Beendigung der Arbeit nicht übergeben worden waren und weil er durch die nachträgliche Beschaffung derselben einen Zeitverlust erleide. Da der Beklagte eine Entschädigung für diese Arbeiten nicht geben wollte und sowohl den Lohn als auch das Arbeitsbuch dem Kläger vorenthielt, klagte dieser auf Auszahlung des restlichen Lohnes per 3 fl. und auf Aushändigung des Arbeitsbuches.

Der Belangte beantragte die Abweisung der Klage, weil der Kläger seinen vertragsmäßigen Verpflichtungen nicht vollständig nachgekommen sei und sich zur Befreiung hievon nicht darauf berufen könne, dass die Zeichnung keinen Aufsatz enthielt und dass die Beschläge ihm früher nicht zur Verfügung standen.

Der Beklagte gab aber zu, dass der Aufsatz auf der Zeichnung nicht ersichtlich war und dass die Metallbeschläge erst bei Beendigung der Arbeit beschafft wurden.

Der Beklagte wurde dem Klagebegehren gemäß verurtheilt.

Gründe: Der Beklagte war nicht im Rechte, wenn er behauptete, dass der Kläger die ihm übertragene Arbeit nicht ordnungsmäßig beendet habe und wenn er, gestützt darauf unter Berufung auf §§. 77 und 80 d Gew. O. die Aushändigung des Arbeitsbuches und Auszahlung des restlichen Lohnes verweigerte.

Denn der Divan ist nach der dem Kläger gegebenen Zeichnung ausgeführt und demnach ordnungsmäßig hergestellt worden. Wenn der Beklagte einen Aufsatz haben wollte, hätte er dies bei der Bestellung der Arbeit vereinbaren und bei der Lohnbestimmung in Anschlag bringen sollen. Einem späteren Auftrage brauchte der Kläger ohne besondere Entlohnung (§. 1152 a. b. G. B.) nicht nachzukommen.

Was aber die unterbliebene Anbringung der Metallbeschläge an den Kästen anlangt, so musste der Belangte zugeben, dass er diese Beschläge erst nach Fertigstellung der Einrichtung beigestellt hat. Der Kläger hätte somit zur Anbringung dieser Beschläge weitere Arbeitsstunden verwenden müssen, welche ihm erspart geblieben wären, wenn er zur Zeit, als er an den Kästen arbeitete, die Beschläge zur Verfügung gehabt hätte. Der Kläger musste demnach auch diesen von dem Beklagten verschuldeten Zeitverlust sich ohne eine angemessene Entschädigung hiefür (§. 1155 a. b. G. B.) nicht gefallen lassen.

Da der Beklagte sowohl diese Entschädigung als auch den für die Verfertigung des Aufsatzes geforderten Lohn verweigerte, so hatte der Kläger keine weitere Verpflichtung.

Diejenigen Arbeiten, deren Ausführung der Kläger im Accord übernommen hatte, waren nach den erhaltenen Zeichnungen und nach Maßgabe des vorhandenen Materiales von ihm beendet worden.

Er war demnach berechtigt, gemäß §. 1156 a. b. G. B, die Auszahlung des restlichen Lohnes und gemäß §. 80 d Gew. O. die Aushändigung seines Arbeitsbuches zu fordern.

Da der Beklagte dieser Forderung nicht entsprochen hat, so musste wie geschehen erkannt werden.

Nr. 180.

Wenn einem Partieführer die Ausführung einer Arbeit übertragen ist, haben die vorzeitig entlassenen Arbeiter gegen den Gewerbeinhaber keinen Anspruch auf Entschädigung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 18. April 1899, $\frac{\text{Cr. I } 434/99}{5}$.

In der Rechtssache des Johann F. gegen Friedrich W. wegen Zahlung eines Entschädigungsbetrages von 40 fl. führte der Kläger an, dass ihm und vier Genossen am 29. März 1899 von dem Beklagten durch dessen Werkführer Ferdinand St. die Fertigstellung von 330 Closetkasteln gegen einen Stücklohn per 1 fl. übertragen wurde; er sei aber bereits am 1. April 1899 grundlos entlassen und hiedurch an der Vollendung der accordierten Arbeit gehindert worden. Es wird deshalb eine Entschädigung im Betrage von 40 fl. begehrt.

Der Beklagte wendete ein, er habe mit dem Kläger den in Rede stehenden Accordvertrag nicht geschlossen, vielmehr sei die Bestellung und Übernahme der Accordarbeit nur zwischen ihm und dem Partie-

führer Anton W. im eigenen Namen und ohne Rücksicht auf die dieser Partie angehörenden einzelnen Arbeiter erfolgt.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Das Gericht gewann aus den Aussagen der vernommenen Zeugen, nämlich des Partieführers Anton W., des Werkführers Ferdinand Sp. und des Arbeiters Ernst F. die Überzeugung, dass der in Rede stehende Accordarbeitsvertrag nur zwischen dem Werkführer W. und dem Beklagten zustande kam und dass der Kläger in keinem unmittelbaren Vertragsverhältnisse zum Beklagten stand, er ist daher auch nicht berechtigt, irgend welche Ansprüche aus diesem Vertrage an den Beklagten zu stellen und insbesondere auch nicht Entschädigungsansprüche im Sinne des §. 1155 a. b. G. B. zu erheben, da solche Ansprüche den Abschluss eines Lohnvertrages zwischen beiden Streittheilen zur Voraussetzung hätten.

Nr. 181.

Die gesetzlich bestimmten Entlassungsgründe können nicht durch Vertrag vermehrt werden. (§. 72, 82. G. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 14. August 1899, $\frac{\text{Cr. III } 550/99}{5}$.

Gegen die Klage des Kutschers Karl S. wider S. M. wegen Vergütung des Lohnes für die Kündigungsfrist im Betrage von 22 fl. wendete die beklagte Firma Folgendes ein: Mit dem Kläger sei eine dreitägige Kündigung vereinbart worden, zweitens er sei nicht grundlos, sondern deshalb entlassen worden, *a*) weil er während der letzten 8 Tage seiner Dienstleistung wiederholt stark betrunken war und zufolge der bei der ersten Aufnahme mit dem Kläger getroffenen Vereinbarung die Beklagte zur sofortigen Entlassung des Klägers berechtigt sei, wenn dieser während des Dienstes viel geistige Getränke zu sich nehmen sollte, *b*) weil er am 2. August den Dienst unbefugt verlassen hat und durch $1^1/_2$ Tage ausblieb, *c*) weil er sich einer Veruntreuung schuldig machte, indem er einen übrigens auftragwidrig eingehobenen Zustellgebürbetrag von 30 kr. nicht abführte.

Dem Kläger wurde der Betrag von 4 fl. 70 kr. zuerkannt, der Mehranspruch abgewiesen.

Gründe: Auf Grund der präcisen Aussage des Zeugen P. und des Zugeständnisses des Klägers in Betreff der mit ihm am 1. Mai 1898 getroffenen Vereinbarung hat das Gericht als erwiesen angenommen, dass zwischen dem Kläger und der beklagten Firma am 20. December

1898 eine dreitägige Kündigungsfrist vereinbart wurde. Weiters hat das Gericht angenommen, dass Kläger am 4. August 1899 grundlos entlassen wurde; was den sub 2*a* des Thatbestandes angeführten Entlassungsgrund anlangt, so lässt sich derselbe nicht unter die Bestimmung des §. 82 lit. c Gew. O. subsumieren, nach welcher Gesetzesstelle erforderlich ist, dass der Bedienstete „der Trunksucht verfällt und wiederholt fruchtlos verwarnt wurde".

Hiebei kommt zu bemerken, dass mit Rücksicht auf die Bestimmung des §. 72 Gew. O. außer den im §. 82 Gew. O. normierten Fällen sofortiger Auflösung des Arbeitsverhältnisses andere Fälle im Wege der Vereinbarung nicht festgestellt werden können, weshalb auch auf die von §. 82 lit. c Gew. O. abweichende Bestimmung der zwischen den Streittheilen am 1. Mai 1898 getroffenen schriftlichen Vereinbarung kein Bedacht genommen werden kann. — Was weiters den sub 2*b* des Thatbestandes angeführten Entlassungsgrund betrifft, so hat das Gericht unter Rücksichtnahme auf die den Eindruck der Glaubwürdigkeit machenden Angaben des Klägers angenommen, dass Kläger infolge Unwohlseins von der Arbeit fernblieb, dass also ein unbefugtes Verlassen der Arbeit im Sinne des §. 82 lit. f Gew. O. nicht vorliegt. Auch der sub 2*c* des Thatbestandes angeführte Entlassungsgrund konnte nicht als gegeben angenommen werden, da Kläger zur Einhebung der Zufuhrsgebür durch die Firmainhaberin ermächtigt war und solche Umstände nicht vorliegen, aus denen die Absicht des Klägers, den eingehobenen Betrag für sich behalten zu wollen, gefolgert werden könnte; es entbehrt somit die Verantwortung des Klägers, die Abfuhr sei nur infolge eines Versehens unterblieben, keineswegs der Glaubwürdigkeit.

Mit Rücksicht hierauf wurde daher unter Bedachtnahme auf §. 84 Gew. O. dem Kläger der auf die dreitägige Kündigungsfrist entfallende Theil seines Wochenlohnes als Kündigungsentschädigung zugesprochen, im weiteren jedoch das Klagebegehren abgewiesen.

Nr. 182.

Die Aufzählung der Entlassungsgründe im §. 82 Gew. O. ist eine taxative.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 17. Mai 1899, $\frac{\text{Cr. III 888/99}}{5}$.

Der Schankgehilfe Anton R. fordert von dem Beklagten Leopold S. wegen grundloser Entlassung eine Kündigungsentschädigung im Betrage von 24 fl.

Der Beklagte gab an, er habe den Kläger deshalb ohne Kündigung entlassen, weil dieser einmal mit einem Gaste grob gewesen und der Gast deshalb nicht mehr in das Geschäft gekommen sei, weil weiters der Kläger einmal in Gegenwart von Gästen ihn (Beklagten) wegen Zahlung eines Betrages von 1 fl. gemahnt habe und weil endlich der Kläger, als Beklagter einmal zu ihm äußerte, er könne ihm fürderhin nur mehr 10 fl. Monatslohn geben, in Gegenwart von Gästen erwidert habe, um 10 fl. werde er ihm keinen Narren machen.

Dem Begehren wurde stattgegeben.

Gründe: Da die vom Beklagten geltend gemachten Entlassungsgründe nicht unter die im §. 82 Gew. O. taxativ aufgezählten Entlassungsgründe subsumiert werden können, stellt sich die am 9. Mai 1899 vorgenommene Entlassung des Klägers als eine grundlose dar; mit Rücksicht hierauf und da mangels einer besonderen Kündigungsvereinbarung im gegebenen Falle die Vorschrift des §. 77 Gew. O. platzgreift, erscheint das Begehren des Klägers auf Zahlung einer 14tägigen Kündigungsentschädigung im Hinblicke auf §. 84 Gew. O. begründet. Bei dem Umstande, als der für 14tägige Verpflegung angesprochene Betrag von 14 fl. unter Bedachtnahme auf die notorisch in Wien herrschenden Lebensmittelpreise keineswegs unangemessen erscheint, wurde dem Kläger der Betrag von 24 fl. zuerkannt.

Nr. 183.

Ein Fabriksinhaber, der unter dem Einflusse eines von seinen Arbeitern durch die Androhung der Arbeitseinstellung ausgeübten Zwanges eine Arbeiterin vorzeitig entlässt, kann aus der Zwangslage, in der er sich befand, ein Recht zur Entlassung nicht ableiten, da die Entlassungsgründe im Gesetze (in der Fabriksordnung) erschöpfend angeführt sind (§. 82 Gew. O.) und der von dritten Personen ausgeübte Zwang sich unter keinen dieser Gründe einreihen lässt. Die entlassene Arbeiterin hat demzufolge Anspruch auf Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist. (§. 84 Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 8. November 1898, Cr. I 218/98.

Die Klägerin (Weberin), welche nach erhaltener Kündigung drei Tage vor Ablauf der Kündigungsfrist entlassen worden war, beanspruchte Lohnentschädigung für die restliche Kündigungsfrist (3 Tage) im Betrage von 3 fl. 60 kr. Die beklagte Tuchfabriksfirma beantragte die Abweisung der Klage, indem sie behauptete, zur Entlassung der Klägerin dadurch gezwungen worden zu sein, dass die anderen Arbeiterinnen, welche die Klägerin wegen der von ihr dem Webmeister

gemachten Geschenke hassten, deren sofortige Entlassung unter Androhung der Arbeitseinstellung verlangt haben. Die in der Fabrik eingeführte Arbeitsordnung enthielt eine Aufzählung der im §. 82 Gew. O. vorgesehenen Entlassungsgründe.

Die beklagte Firma wurde zur Zahlung der eingeklagten Lohnentschädigung verurtheilt.

Gründe: Die Gründe, aus denen eine vorzeitige Entlassung der Klägerin hätte stattfinden können, sind in der Fabriksordnung in Übereinstimmung mit der Bestimmung des §. 82 Gew. O. erschöpfend angeführt. Keiner dieser Gründe lag gegebenenfalls vor und es konnte daher die Entlassung der Klägerin nicht als zu Recht erfolgt angesehen werden.

Der Einwand der beklagten Firma, dass die Mitarbeiterinnen der Klägerin deren Entlassung durch die Androhung der Arbeitseinstellung geradezu erzwungen hatten, war nicht geeignet, die Entlassung zu rechtfertigen, da die Klägerin für das ordnungswidrige Verhalten der anderen Arbeiterinnen nicht verantwortlich gemacht werden konnte.

Sobald aber ein gesetzlicher Grund für die vorzeitige Entlassung nicht gegeben war, stand der Klägerin nach §. 84 Gew. O. das Recht zu, Lohnentschädigung für die restliche Kündigungsfrist zu beanspruchen und es musste ihr dieselbe demnach in dem unangefochten gebliebenen Betrage zuerkannt werden.

Nr. 184.

Die Ausfolgung des Arbeitsbuches ist als Entlassung zu deuten. (§. 82 Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 2. August 1899, $\frac{\text{Cr. V 571/99}}{5}$.

Gegen das Begehren der Maurergehilfen Josef B. und Genossen wider Karl K. wegen Vergütung des Lohnes für die Kündigungsfrist per 30 fl., bezw. 26 fl. 40 kr. infolge grundloser Entlassung, wendete der Beklagte ein, die Kläger seien nicht entlassen worden; wegen Beendigung des Baues habe ihnen der Polier unter Behändigung der Arbeitsbücher gesagt, dass sie nächste Woche auf den gegenüberliegenden Bau gehen sollen; dass dieser Bau auch vom Beklagten geführt wurde, wurde nicht beigefügt, Kläger habe überdies einen Kündigungsverzicht unterschrieben.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Durch die Übergabe der Arbeitsbücher an die Kläger ist nach bestehendem Gebrauche die Entlassung erfolgt. Der den Klägern gemachte Antrag, auf dem Baue gegenüber weiter zu arbeiten, kann nicht als Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses aufgefasst werden, da den Klägern nicht einmal gesagt wurde, dass der Beklagte auch den letzteren Bau führe. Den Klägern wurde die Annahme dieses Antrages freigestellt, andernfalls hätte man sie einfach anweisen müssen, nächste Woche am anderen Baue weiter zu arbeiten. In diesem Falle wären auch die Arbeitsbücher zurückzubehalten gewesen.

Da eine Vereinbarung über den Ausschluss der Kündigung nicht vorliegt und das vom Kläger gefertigte Übereinkommen hier nicht geltend gemacht werden kann, weil es bei einer ganz anderen Arbeitsgelegenheit im vorigen Jahre abgeschlossen worden ist, sind die Kläger berechtigt, die Vergütung für die 14tägige Kündigungsfrist in Anspruch zu nehmen; in diesem Punkte war daher dem Klagebegehren gemäß zu erkennen.

Nr. 185.

Der infolge vorgeschrittenen Alters durch Kurzsichtigkeit, Schwerhörigkeit und Schwerfälligkeit hervorgerufene Mangel an Eignung zur Kesselwartung begründet, wenn er nach der Aufnahme des Arbeiters in zweifelloser Weise hervorkommt, ungeachtet vorliegender günstiger Prüfungs- und Verwendungszeugnisse den Entlassungsgrund des §. 82 lit. b Gew. O.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn v. 8 Juli 1898 $\frac{\text{Cr. II 1/98}}{7}$.

Der im Maschinenhause der Ziegelei des J. Sch. (Beklagten) gegen einen Wochenlohn von 9 fl. beschäftigte Kesselwärter F. S. (Kläger) wurde in der dritten Woche nach seiner Aufnahme ohne Kündigung entlassen. Unter Berufung auf die in der Arbeitsordnung bestimmte 14tägige Kündigungsfrist begehrte er Lohnentschädigung für die Dauer der Kündigungsfrist in der Höhe von 18 fl. und die Verurtheilung des Beklagten zur Zahlung dieses Betrages. Der Belangte wendete ein, dass der Kläger nur zur Probe aufgenommen und zu der mit ihm vereinbarten Arbeit unfähig befunden wurde. Er beantragte deshalb die Abweisung der Klage.

Der Kläger bestritt, bloß zur Probe aufgenommen worden zu sein. Seine Befähigung zur Kesselwartung wies er durch Zeugnisse behördlicher Prüfungscommissionen und durch Zeugnisse über eine mehrjährige Verwendung als Kesselwärter aus.

Dem entgegen erbot sich der Belangte zur Beweisführung über die probeweise Verwendung und über die Unfähigkeit des Klägers zur Kesselwartung.

In Bezug auf die behauptete Unfähigkeit wurde angeführt, dass sich der Kläger vom Beginne an im Kesselhause nicht zurecht finden konnte und deshalb einen geprüften Heizer zur Einführung und Unterweisung beigegeben erhielt, dass der Kläger aber noch nach Ablauf von 14 Tagen die Kesselwartung nicht ordnungsmäßig zu versehen in der Lage war und nach Entfernung des ihm beigegebenen Heizers nicht nur wiederholt längere Unterbrechungen des Betriebes verursachte, sondern an zwei Tagen auch noch den Kessel überheizte und hiebei einmal sogar gänzlichen Wassermangel eintreten liess.

Diese Anführungen des Beklagten bestätigten die im Maschinenhause beschäftigten Arbeiter V. S. und F. J. als Zeugen unter Eid. Dagegen konnten sie die Behauptung des Beklagten, dass die Aufnahme des Klägers nur zur Probe erfolgt ist, nicht bezeugen.

Der als Sachverständige zugezogene Kesselinspector J. Sch. erklärte, dass die Überheizung mit der Gefahr einer Kesselbeschädigung und der Wassermangel mit der Gefahr einer Explosion verbunden war und dass die Herbeiführung derartiger Gefahren die Eignung zur Kesselwartung ausschließen.

Dieser Erklärung fügte derselbe noch bei, dass gegebenenfalls der Mangel an Eignung vornehmlich auf die augenfällige Kurzsichtigkeit und Schwerhörigkeit des Klägers und auf die mit dem vorgeschrittenen Alter eingetretene Schwerfälligkeit desselben zurückzuführen sei.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Der vom Beklagten angebotene Beweis darüber, dass der Kläger nur zur Probe aufgenommen worden war, wurde nicht erbracht.

Es war demnach angesichts der in der Arbeitsordnung enthaltenen Festsetzung einer 14tägigen Kündigungsfrist lediglich darüber zu entscheiden, ob die ohne vorgängige Kündigung erfolgte Entlassung des Klägers im Gesetze begründet war.

Diese Entscheidung war auf Grund des Beweisergebnisses im bejahenden Sinne zu fällen.

Denn die Thatsache, dass der Kläger infolge seines vorgeschrittenen Alters schwerfällig, überdies kurzsichtig und schwerhörig ist und dass er nach einer 14tägigen Verwendung im Kesselhause, während welcher ihm zur Einführung und Unterweisung ein geprüfter Heizer beigegeben war, den nothwendigsten Anforderungen nicht entsprach und an zwei Tagen den Kessel überheizte, wodurch nach fachmännischem Gutachten in einem Falle eine Beschädigung des Kessels,

in dem anderen Falle aber selbst eine Explosion hätte eintreten können, ließ ihn, ungeachtet er sich mit Zeugnissen behördlicher Prüfungscommissionen ausweisen konnte, als derzeit zur Kesselwartung unbrauchbar erscheinen. Die Entlassung war demnach in §. 82 lit. b. Gew. O. begründet.

Nr. 186.

Langsamkeit und geringe Leistungsfähigkeit des Arbeiters bilden keinen Grund zur Entlassung ohne Kündigung. (§. 82 lit. b Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 25. Juni 1899, $\frac{\text{Cr. V } 441/99}{5}$.

Der Maurergehilfe Ludwig M. belangte die Firma O. und G. auf Zahlung des Lohnes für die Kündigungsfrist per 25 fl. 20 kr.

Die Beklagte machte geltend, dass Kläger entlassen wurde, weil er nicht leistungsfähig war, mit der Arbeit zurückblieb und dadurch die anderen Arbeiter aufhielt.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Der vom Beklagten geltend gemachte Entlassungsgrund, nämlich die Langsamkeit des Klägers bei Ausführung der Arbeit und geringe Leistungsfähigkeit ist nicht hinreichend, um die Entlassung ohne Kündigung zu rechtfertigen, da nach §. 82 lit. b Gew. O. bloß die gänzliche Unfähigkeit des Arbeiters die sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach sich zieht.

Nach den Aussagen der Zeugen war der Kläger jedoch bloß langsam infolge seiner Ungeübtheit in Gypsarbeiten, er kann jedoch nicht als unfähig bezeichnet werden, da er sonst auch nicht durch zwei Wochen behalten worden wäre.

Bei Abgang einer Vereinbarung über den Ausschluss der Kündigung war Beklagter daher verpflichtet, dem Kläger bei sofortiger Entlassung die Vergütung für die 14tägige Kündigungsfrist zu bezahlen, und war dem Klagebegehren gemäß zu entscheiden.

Nr. 187.

Aus der mangelhaften Ausführung einer Arbeit am ersten Arbeitstag kann nicht ohneweiters auf Unfähigkeit des Hilfsarbeiters zu der vereinbarten Arbeit geschlossen werden. (§. 82 lit. b. Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 9. Mai 1899, $\frac{\text{Cr. I } 506/99}{5}$.

Der Schmiedgehilfe Adalbert J. klagte den Josef St. auf Vergütung des Lohnes für die gesetzliche 14tägige Kündigungsfrist im Betrage von 30 fl. Er sei am 26. Februar 1899 beim Beklagten ohne

Vereinbarung über Lohn und Kündigung in den Dienst eingetreten, am nächsten Tage aber grundlos entlassen worden, ihm sei daher der ortsübliche Wochenlohn von 15 fl. für die 14tägige Kündigungsfrist im Betrage von 30 fl. vom Beklagten zu vergüten.

Der Beklagte begründet die sofortige Entlassung damit, dass der Kläger sich zu der vereinbarten Arbeit unfähig erwies. Er habe nämlich von 6 ihm zur Bearbeitung übergebenen Krampen 4 theils zu kurz gemacht, theils verbrannt, so dass sie umgearbeitet werden mussten.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Das Gericht nahm zwar als erwiesen an, dass der Kläger die ihm am ersten Arbeitstage zugewiesenen Arbeiten so mangelhaft verrichtete, dass ein Umarbeiten nöthig war, erachtete jedoch, dass dieser Mangel keine Unfähigkeit im Sinne des §. 82 lit. b Gew. O., welche allerdings zur sofortigen Lösung des Arbeitsverhältnisses berechtigen würde, begründe. Einerseits ist, wie dem Gerichte bekannt ist und durch den Zeugen Math. K. bestätigt erscheint, der gerügte Mangel leichterer Art und mit geringer Mühe behebbar, anderseits darf man nach diesem vereinzelten, durch die Befangenheit am ersten Arbeitstage erklärlichen Misserfolg umsoweniger dem Kläger die Tauglichkeit zum Schmiedegewerbe absprechen, als durch das vorliegende Zeugnis eine nahezu 10jährige zufriedenstellende Verwendung des Klägers in diesem Gewerbe, an einem und demselben Dienstorte bestätigt erscheint.

Das Gericht somit den Entlassungsgrund des §. 82 lit. b Gew. O. nicht gegeben; es war somit auf Grund der Bestimmungen des §. 84 Gew. O. dem Klagebegehren und zwar mit Rücksicht auf die zugegebene Angemessenheit des klägerischen Anspruches im vollen Umfange stattzugeben.

Nr. 188.

Ein als Schrobler aufgenommener Fabriksarbeiter, welcher das ihm zum Schrobeln übergebene Material derart verdirbt, dass es zum Spinnen unbrauchbar wird, hat sich als zu der mit ihm vereinbarten Arbeit unfähig erwiesen und kann deshalb gemäß §. 82 lit. b Gew. O. sofort ohne Kündigung entlassen werden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 9. December 1898, Cr. I 291/98.

Der als Schrobler aufgenommene Kläger hat während seiner Verwendung an den ersten zwei Tagen das ihm zum Schrobeln übergebene Material derart verdorben, dass es zum Spinnen unbrauchbar geworden ist. Er wurde deshalb am zweiten Tage wegen Unfähigkeit entlassen.

Kläger behauptete aber, dass das Material an sich schlecht und aus diesem Grunde zum Spinnen nicht geeignet war, bezeichnete demzufolge seine Entlassung als ungerechtfertigt und beanspruchte Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist im Betrage von 4 fl.

Der Beklagte (Spinnereibesitzer) wies durch Vorlage von Proben nach, dass dasselbe Material von anderen Schroblern in vollkommen zufriedenstellender Weise zugerichtet worden ist und dass der Kläger die gleiche Arbeit nicht zuwege gebracht hat. Er behauptete, dass dies nur auf die dem Kläger mangelnde Fähigkeit zurückzuführen sei und beantragte deshalb die Abweisung der Klage.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Der Kläger hat sich als Schrobler zur Arbeit angeboten, ist ausschließlich für diese Arbeit aufgenommen worden, hat sie aber in so unzulänglicher Weise versehen, dass das ihm übergebene Material verdorben wurde und zum Spinnen unbrauchbar geworden ist. Seine Behauptung, dass das Material an sich schlecht und zum Spinnen nicht geeignet war, wurde durch die vorgelegten Proben widerlegt.

Es konnte somit nur die Unfähigkeit des Klägers, die vereinbarte Arbeit zu verrichten, als Grund des unbefriedigenden Ergebnisses seiner Leistungen angesehen werden.

Demzufolge war seine am zweiten Tage erfolgte Entlassung gemäß §. 82 lit. b Gew. O. begründet und sein auf die Behauptung einer grundlosen Entlassung gestützter Anspruch auf Lohnentschädigung im Sinne des §. 84 Gew. O. abzuweisen.

Nr. 189.

Die Entlassung eines Arbeiters ist im §. 82 lit. b. Gew. O. begründet, wenn er für eine ihm ausdrücklich bezeichnete besondere Arbeit aufgenommen wurde, und wenn es sich herausstellt, dass er diese Arbeit nicht versteht und unfähig ist, selbe zu verrichten.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 26. September 1898, Cr. I 140/98.

Der Kläger war als Spenglergehilfe in die Maschinenfabrik des Beklagten unter dem ausdrücklichen Vorbehalte aufgenommen worden, dass er nur dann Verwendung finden könne, wenn er Eisenblech zu schneiden und anzupassen verstehe. Der Kläger gab die Zusicherung, dass er diese Arbeit kenne, worauf ihm sofort Eisenblech zum Schneiden und Anpassen zugewiesen wurde.

Der Kläger war jedoch trotz der vom Meister erhaltenen Anleitung nicht imstande, die ihm übertragene Arbeit zu leisten und er wurde

daher nach einer achtstündigen Verwendung und nach Auszahlung eines Betrages von 1 fl. 04 kr. als Entschädigung für die in der Fabrik verbrachte Zeit entlassen. Der Kläger beanspruchte wegen angeblich ungerechtfertigter Entlassung Lohnentschädigung für die in der Arbeitsordnung bestimmte Kündigungsfrist im Betrage von 7 fl. 80 kr.

Der Beklagte berief sich auf den angeführten Sachverhalt, demzufolge der Kläger zu der mit ihm ausdrücklich vereinbarten Arbeit unfähig befunden wurde, erachtete damit den in die Arbeitsordnung aufgenommenen gesetzlichen Entlassungsgrund des §. 82 lit. b Gew. O. für gegeben und beantragte die Abweisung der Klage.

Der Sachverhalt wurde bis auf den bei der Aufnahme gemachten Vorbehalt vom Kläger zugestanden. In Betreff des vom Kläger bestrittenen Vorbehaltes gab der Fabriksmeister J. S. als Zeuge unter Eid an, dass der Kläger nur für das Schneiden und Anpassen von Eisenblech aufgenommen und auf seine sofortige Entlassung für den Fall aufmerksam gemacht wurde, als er diese Arbeit nicht sollte verrichten können.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Die kündigungslose Entlassung des Klägers musste als im §. 82 lit. b Gew. O. und in der Arbeitsordnung begründet angesehen werden, weil der Kläger zufolge der beeideten Zeugenaussage des Meisters J. S., dessen Glaubwürdigkeit außer Zweifel stand, ausdrücklich für das Schneiden und Anpassen von Eisenblech aufgenommen worden war, diese Arbeit aber nach eigenem Zugeständnisse trotz der ihm gegebenen Anleitung nicht verrichten konnte, daher mit Recht als zu der mit ihm vereinbarten Arbeit unfähig befunden wurde.

Der im Sinne des §. 84 Gew. O. erhobene und auf eine vermeintlich unrechtmäßige Entlassung gestützte Klageanspruch war demnach zurückzuweisen.

Nr. 190.

Der Entlassungsgrund des §. 82 lit. c Gew. O. ist gegeben, wenn ein Arbeiter mehreremale betrunken in die Arbeit kam und ungeachtet wiederholter (wenigstens zweimaliger) Verwarnung neuerlich betrunken zur Arbeit erschienen ist.

Der Entlassungsgrund des §. 82 lit. f Gew. O. ist begründet, wenn ein Arbeiter durch mehrere Tage von der Arbeit ausgeblieben ist

und seine Behauptung, krank gewesen zu sein, nicht nachweisen oder wenigstens glaubhaft machen kann.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 3. September 1898, Cr. I 103/98 4.

Kläger (Presser) beanspruchte wegen seiner ohne Kündigung und nach seiner Behauptung auch ohne gesetzlichen Grund erfolgten Entlassung aus der Tuchfabrik des Beklagten Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist.

Der Beklagte brachte vor, Kläger sei wegen Trunksucht und wegen unbefugten Verlassens der Arbeit entlassen worden, nachdem er durch acht Tage unentschuldigt ausgeblieben und als er am 29. August nach acht Tagen wieder in der Fabrik erschien, ungeachtet vorausgegangener öfterer Verwarnung abermals betrunken gewesen sei. Er beantragte deshalb die Abweisung der Klage.

Der Kläger bestritt das gegnerische Vorbringen und behauptete, krank gewesen zu sein. Der Beklagte wies aber durch eine Bestätigung der allgemeinen Arbeiterkranken- und Unterstützungscasse nach, dass der Kläger nicht krank gemeldet war, worauf der Kläger zugestand, dass der Krankencassenarzt nach eingehender Untersuchung seine Krankheit und Arbeitsunfähigkeit nicht habe anerkennen wollen.

Der Zeuge R. C. (Fabriksmeister) bestätigte unter Eid, dass der Kläger wiederholt betrunken in die Arbeit kam und jedesmal verwarnt wurde und dass er auch nach seinem achttägigen Ausbleiben erheblich betrunken war.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Zufolge der Aussage des Zeugen R. C. ist der Kläger wiederholt betrunken in die Arbeit gekommen und jedesmal verwarnt worden. In demselben Zustande ist er am 29. August, nach einer achttägigen Abwesenheit in der Fabrik zur Arbeit erschienen. Da er sein achttägiges Ausbleiben in keiner Weise zu rechtfertigen in der Lage war und seine Behauptung, durch Krankheit am Arbeiten verhindert gewesen zu sein, mit seinem Zugeständnisse, dass der Krankencassenarzt die Krankheit und Arbeitsunfähigkeit nicht habe anerkennen wollen, im Widerspruche stand, so war der Beklagte im Rechte, wenn er unter Berufung auf §. 82 lit. c und f Gew. O. den Kläger wegen Trunksucht sowie wegen unbefugten Verlassens der Arbeit ohne Kündigung entlassen hat.

Der nach §. 84 Gew. O. auf eine ungerechtfertigte Entlassung gestützte Klagsanspruch war deshalb zurückzuweisen.

Nr. 191.

Das im §. 82 lit. d Gew. O. dem Gewerbeinhaber vorbehaltene Recht, den Arbeiter, der sich eines Diebstahles schuldig macht, sofort ohne Kündigung zu entlassen, wird dadurch, dass die gerichtliche Verfolgung wegen Unterlassung der Strafanzeige und nachträgliche Schadensgutmachung ausgeschlossen ist, nicht aufgehoben.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 16. December 1898, $\frac{\text{Cr. II } 314/98}{4}$.

Der vom Kläger (Fabriksarbeiter) wegen angeblich grundloser Entlassung erhobene Anspruch auf Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist wurde von dem Beklagten (Besitzer einer Lederfabrik) mit der Begründung bestritten, dass der Kläger am 11. December in der Fabrik ein Paar Röhrenstiefel entwendet habe und nach Feststellung des Diebstahles und Herausgabe der abhanden gekommenen Stiefel entlassen worden sei, somit seine Entlassung nicht als grundlos bezeichnen könne. Der Kläger gab zu, wegen schlechten Wetters statt in seinen schadhaften Schuhen in den später in der Fabrik vermissten fremden Röhrenstiefeln nach Hause gegangen zu sein und die Stiefel tags darauf zu Hause gelassen zu haben.

Er leugnete aber die diebische Absicht und legte Gewicht darauf, dass er die Stiefel freiwillig zurückgestellt habe.

Der als Zeuge vernommene Heizer A. Cz. gab an, dass der Kläger, als die Stiefel in der Fabrik vermisst und gesucht wurden, den Besitz derselben leugnete und erst am dritten Tage nach Androhung der Strafanzeige die That gestand und die Stiefel zurückbrachte.

Die Klage wurde dem Antrage des Beklagten gemäß abgewiesen.

Gründe: Nach §. 82 lit. d Gew. O. kann ein Hilfsarbeiter sofort ohne Kündigung entlassen werden, wenn er sich eines Diebstahles, einer Veruntreuung oder einer sonstigen strafbaren Handlung, die ihn des Vertrauens des Gewerbeinhabers unwürdig erscheinen lässt, schuldig macht.

Durch die Zeugenaussage des A. Cz. wurde nun in überzeugender Weise festgestellt, dass der Kläger am 11. December in der Fabrik des Beklagten ein Paar Röhrenstiefel gestohlen hat und nur infolge unterbliebener Strafanzeige und rechtzeitiger Rückgabe der entwendeten Stiefel straflos ausgegangen ist.

Es war demnach die Entlassung des Klägers nach der bezogenen Gesetzesstelle gerechtfertigt. Der Umstand, dass zur Zeit der Entlassung die gerichtliche Verfolgung des Klägers wegen nachträglicher Schadensgutmachung nicht mehr stattfinden konnte, war nicht geeignet, das Entlassungsrecht des Beklagten in Frage zu stellen, da dieses

gemäß §. 82 lit. d Gew. O. durch die Thatsache begründet wird, dass der Arbeiter sich eines Diebstahles schuldig gemacht und des Vertrauens unwürdig erwiesen hat, diese Thatsache jedoch gegebenenfalls feststeht und durch die später eingetretene Straflosigkeit keine Änderung erfuhr.

Nr. 192.

Fälschliche Eintragungen des Hilfsarbeiters im Lohnverrechnungsbuche berechtigen den Unternehmer zur sofortigen Entlassung des Hilfsarbeiters. (§. 82 lit. d Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 17. Juni 1899, $\frac{\text{Cr. V } 398/99}{5}$.

Gegen das Klagebegehren des Hafnergehilfen Anton P. wider Bernhard E. wegen Zahlung des Lohnes von 24 fl. für die Kündigungsfrist, machte der Beklagte geltend, dass Kläger ohne Kündigung entlassen wurde, weil er ihn durch falsche Aufschreibungen im Lohnverrechnungsbuche zu übervortheilen versuchte, indem er zwei Öfen mehr verrechnete, als er thatsächlich gesetzt hat.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Durch das klägerische Zugeständnis ist erwiesen, dass der Kläger mittels unrichtiger Aufschreibungen im Verrechnungsbuche den Beklagten zu täuschen versucht hat und mehr Öfen verrechnete, als thatsächlich gesetzt wurden.

Auf Grund dieses Vorgehens ist der Beklagte berechtigt gewesen, gemäß §. 82 lit. d Gew. O. mit der sofortigen Entlassung ohne Kündigung vorzugehen, da sich der Kläger durch diese Handlungsweise des Vertrauens unwürdig erwiesen hat. Es war demnach das Klagebegehren als unbegründet abzuweisen.

Nr. 193.

Wenn der zur Bewachung eines Kohlenlagers angestellte Nachtwächter entgegen einem von seinen Vorgesetzten in der letzten Zeit eingeschärften Verbote zu Anderen sich äußert „Ihr könnt Euch Kohlen nehmen wie früher", so liegt eine versuchte Verleitung zu Kohlendiebstählen vor und es ist die sofortige Entlassung wegen einer strafbaren Handlung im Sinne des §. 82 lit. d Gew. O. gerechtfertigt.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 2. September 1898, Cr. I 104/98.

Der in einem gewerkschaftlichen Kohlenverschleiße bedienstete Kläger (Nachtwächter) beanspruchte in der Klage und bei der Verhandlung:

a) den ausstehenden Lohn für den Dienst in der Nacht vom 27. auf den 28. August per 1 fl.,

b) die Ausfolgung von 50 *kg* Kohle für den Monat August, die er vereinbarungsgemäß allmonatlich im nachhinein nebst seinem Lohne bezog und pro August noch nicht erhalten hatte,

c) eine 14tägige Lohnentschädigung im Betrage von 14 fl., letztere mit der Begründung, dass er bei dem Abgange einer besonderen Vereinbarung nach dem Gesetze auf eine 14tägige Kündigung Anspruch habe, am 27. August aber ohne Kündigung grundlos entlassen worden sei.

Die beklagten Gewerkschaften anerkannten den klägerischen Anspruch auf den Lohn für die letzte Nacht pro 1 fl. und auf 50 *kg* Kohle für den Monat August, bestritten aber den Lohnentschädigungsanspruch für die Kündigungsfrist.

In Betreff dieses Anspruches wurde eingewendet, dass die sofortige Entlassung des Klägers im Gesetze begründet war, da er sich in der letzten Zeit der versuchten Verleitung mehrerer Bahnbediensteten zur Entwendung von Kohle schuldig gemacht habe.

Der Zeuge St. Sch. bestätigte unter Eid, dass der Kläger vor 3 bis 4 Wochen anlässlich eines mit dem Zeugen geführten Gespräches, welches die von dem gewerkschaftlichen Vertreter verfügte Verabfolgung von Kohle an die am Kohlenbahnhofe wohnhaften Bediensteten und das Verbot der vorher wiederholt geschehenen eigenmächtigen Wegnahme von Kohle zum Gegenstand hatte, geäußert habe: „Die ausgefassten Kohlen könnt Ihr verkaufen und für Euch könnt Ihr wieder Kohlen nehmen wie früher", und dass nach Mittheilungen des Weichenwächters D. und des Streckenwächters J. der Kläger die gleiche Äußerung auch diesen zwei Bahnbediensteten gegenüber gethan habe.

Der Zeuge A. K. gab unter Eid an, dass die angeführten klägerischen Äußerungen dem Vertreter der belangten Firma zwei oder drei Tage vor der Entlassung des Klägers gemeldet worden seien.

Die beklagten Gewerkschaften wurden verurtheilt, dem Kläger den Betrag von 1 fl. (*a*) zu bezahlen und 50 *kg* Kohle (*b*) auszufolgen.

Der weitere Anspruch (*c*) wurde abgewiesen.

Gründe: Soweit inhaltlich des Sachverhaltes die klägerische Forderung anerkannt wurde, war gemäß §. 395 C. P. O. ein Anerkenntnisurtheil zu fällen.

Insoferne aber der Kläger wegen angeblich grundlos erfolgter Entlassung Ansprüche auf Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist im Sinne des §. 84 Gew. O. erhoben hatte, war die klägerische Forde-

rung dem Antrage des Beklagten gemäß abzuweisen, weil die klägerischen Äußerungen eine versuchte Verleitung zu Kohlendiebstählen enthielten, welchen letzteren gerade durch die von dem Vertreter der belangten Gewerkschaften getroffenen Verfügungen und durch die dem Kläger übertragene Nachtwache gesteuert werden sollte und weil die geklagte Seite hierin angesichts des Vertrauensmissbrauches den von ihr geltend gemachten Entlassungsgrund im Sinne des §. 82 lit. d Gew. O. zu erblicken volle Ursache hatte.

Nr. 194.

Übervortheilung der Gäste durch einen Schankgehilfen berechtigt zur Entlassung (§. 82 lit. d Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 10. Juni 1899, $\frac{\text{Cr. III } 972/99}{6}$.

Der Schankgehilfe Heinrich W. klagte den Johann W. auf Entschädigung wegen Nichteinhaltung der Kündigungsfrist per 23 fl. Der Beklagte begründete die sofortige Entlassung damit, dass Kläger wiederholt die Gäste übervortheilt habe, indem er ihnen Speisen höher anrechnete.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Auf Grund der Aussagen der vernommenen Zeugen hat das Gericht als erwiesen angenommen, dass sich der Kläger im Gasthause des Beklagten mehrerer strafbaren Handlungen (Betrügereien gegenüber den Gästen) schuldig gemacht habe, welche ihn des Vertrauens des Gewerbeinhabers in besonderem Grade unwürdig erscheinen lassen.

Hiedurch erscheint der Entlassungsgrund des §. 82 lit. d Gew. O. gegeben. Wenn daher Kläger vor Ablauf der 14tägigen Kündigungsfrist vom Beklagten entlassen wurde, so war letzterer hiezu berechtigt und erscheint das auf §. 84 Gew. O. gestützte Klagebegehren völlig unbegründet.

Nr. 195.

Auftragwidriges Herausnehmen von Pölzungen eines Canalschachtes durch den Hauptgerüster bildet einen Entlassungsgrund. (§. 82, lit. d Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 3. Juni 1899, $\frac{\text{Cr. II } 353/99}{5}$.

In der Rechtssache des Hauptgerüsters Johann M. wider Ferdinand R. wegen Zahlung von 24 fl. für die Kündigungsfrist begründete

der Beklagte die sofortige Entlassung damit, dass Gegner entgegen dem erhaltenen Auftrage: die Pölzungen in dem hergestellten 10 bis 11 *m* tiefen Canalschachte zu belassen, diese Pölzungen herausnehmen ließ und dadurch die Gefahr des Einsturzes herbeiführte, dass Kläger weiters mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung einverstanden war, indem er vorher selbst wiederholt ohne Kündigung ausgetreten ist, überdies auch in der angeschlagenen Arbeitsordnung die Entlassung ohne Kündigung bestimmt war.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Wenn auch nicht feststeht, dass der Ausschluss der Kündigung durch ausdrückliche Vereinbarung oder durch Kundmachung der Arbeitsordnung festgesetzt wurde, so erscheint dennoch die Entlassung des Klägers ohne Kündigung aus dem Grunde gerechtfertigt, weil er durch Zuwiderhandeln gegen einen erhaltenen Auftrag eine große Gefahr für die körperliche Sicherheit herbeigeführt und dadurch sich des Vertrauens unwürdig erwiesen hat (§. 82 lit. d Gew. O.).

Nr. 196.

Ein Hilfsarbeiter, welcher die Abwesenheit des Gewerbeinhabers dazu benützt, um sich für mehrere Stunden aus der Werkstätte zu entfernen und müßig zu gehen, hat die Arbeit unbefugt verlassen und kann gemäß §. 82, lit. f Gew. O. sofort entlassen werden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 10. December 1898, Cr. I, 288/98.

Der Kläger (Klempnergehilfe), welcher am 6. December allein in dem zugleich als Werkstätte dienenden offenen Verkaufsladen sich befand, benützte die Abwesenheit des Beklagten (Spenglermeister), um sich zwischen 9 und 10 Uhr vormittags ohne jeden Anlass zu entfernen und erst um 1 Uhr nachmittags wiederzukommen. Bei seinem Fortgange sperrte er wohl den Laden ab, ließ aber den Schlüssel stecken.

Der Beklagte, welcher dies bei seiner Ankunft um $11^1/_2$ Uhr wahrgenommen hatte, erwartete den Kläger im Geschäftslocale und entließ denselben bei seiner Rückkehr um 1 Uhr sofort ohne Kündigung.

Der Kläger war der Ansicht, dass sein Ausbleiben keinen Grund zur sofortigen Entlassung gegeben habe und er beanspruchte deshalb Lohnentschädigung für die vierzehntägige Kündigungsfrist im Betrage von 16 fl.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Die Handlungsweise des Klägers, welcher mehr als zwei Stunden vor der Mittagspause den Verkaufsladen gesperrt hatte

und ohne den Schlüssel abzuziehen, fortgegangen war, um ohne jeden Grund bis zum Beginne der Nachmittagsbeschäftigung auszubleiben, stellt sich unstreitig als ein unbefugtes Verlassen der Arbeit und insoferne als niemand zur Bedienung von Kunden im Locale zurückgeblieben war, anderseits aber unberufene Personen in dasselbe hätten eindringen können, zugleich als eine besonders grobe Pflichtvernachlässigung dar.

Der Kläger hat damit einen gesetzlich anerkannten Grund zu seiner sofortigen Entlassung (§. 82 lit. f Gew. O.) gegeben und ist demnach nicht berechtigt gewesen, seine Entlassung als eine ungerechtfertigte zu bezeichnen und Lohnentschädigung im Sinne des §. 84 Gew. O. zu fordern.

Die Klage war daher abzuweisen.

Nr. 197.

Unbefugtes Verlassen der Arbeit im Sinne des §. 82, lit. f Gew. O. liegt vor, wenn ein Hilfsarbeiter, dem wegen Mangels an Arbeit vom Meister erlaubt worden war, zu Hause zu bleiben, zu einer nachher bestellten dringlichen Arbeit geholt wird, darauf zu kommen verspricht, das Versprechen aber nicht zuhält, sondern ausbleibt.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 9. Juli 1898, $\frac{\text{Cr. II } 15/98}{3}$.

Kläger (Schneidergehilfe) klagte wegen seiner am 6. Juli angeblich ungerechtfertigt erfolgten sofortigen Entlassung auf Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist in der Höhe von 8 fl. und beantragte die Verurtheilung des Belangten (Schneidermeisters) zur Zahlung dieses Betrages. Der Belangte wendete ein, dass er am 4. Juli den Kläger, welcher wegen Mangels an Arbeit mit seiner (des Beklagten) Erlaubnis zu Hause geblieben war, infolge einer nachher bestellten dringlichen Arbeit habe holen lassen und dass der Kläger auch zu kommen versprochen habe, dass er jedoch entgegen seinem Versprechen ausgeblieben und, da auf den 5. Juli ein Feiertag fiel, erst am 6. Juli wieder zur Arbeit erschienen sei. Der Belangte erblickte in dem Ausbleiben des Klägers ein unbefugtes Verlassen der Arbeit, erachtete sich bei dessen Wiedererscheinen zur Arbeit gemäß §. 82 lit. f Gew. O. zur sofortigen Entlassung für berechtigt und beantragte deshalb die Abweisung der Klage.

Der Kläger gab das Thatsächliche des gegnerischen Vorbringens zu, bestritt aber, dass ein unbefugtes Verlassen der Arbeit vorliege, da ihm der Beklagte erlaubt habe, am 4. Juli zu Hause zu bleiben, und da der später untertags erfolgte Widerruf der Erlaubnis und sein Ver-

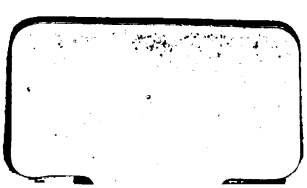
sprechen, zu kommen, hieran nichts mehr habe ändern können. Dass Kläger am 4. Juli verhindert gewesen wäre, zu kommen, wurde von ihm nicht behauptet.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: In dem eingestandenen Ausbleiben des Klägers am 4. Juli lag unverkennbar ein unbefugtes Verlassen der Arbeit, da dem Kläger die Erlaubnis, zu Hause zu bleiben, nur wegen Mangels an Arbeit gegeben worden war, und da derselbe sich auf diese Erlaubnis nicht mehr berufen konnte, wenn später eine dringliche Arbeit vorlag und wenn er, hievon in Kenntnis gesetzt, an der Übernahme der Arbeit nicht verhindert war und dem Meister sagen ließ, dass er kommen werde.

Der Entlassungsgrund des §. 82 lit. f Gew. O. war demnach mit dem Ausbleiben des Klägers gegeben und rechtfertigte die sofortige Lösung des Arbeitsverhältnisses bei dem darauffolgenden Erscheinen des Klägers zur Arbeit.

Der gemäß §. 84 Gew. O. auf die ungerechtfertigte Entlassung gestützte Klagsanspruch entbehrte hiernach seiner Grundlage und war deshalb zurückzuweisen.

Bd. 1–12
S 750–

Stanford Law Library
3 6105 062 576 488